Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

Código del Trabajo

Dirección del Trabajo
Mayo 2016

Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile

Código del Trabajo

Dirección del Trabajo

COMITÉ EDITORIAL

Rafael Pereira Lagos
Abogado
Subdirector del Trabajo

José Francisco Castro Castro
Abogado
Jefe Departamento Jurídico

Jorge Guzmán Kusanovic
Abogado
Jefe Departamento Inspección

Wendoling Silva Reyes
Abogada
Jefa Departamento de Relaciones Laborales

María Cecilia Gómez Bahamondes
Jefa Departamento Atención de Usuarios

Carlos Hernán Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

CÓDIGO DEL TRABAJO

Es propiedad de la Dirección del Trabajo
Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

© Derechos Reservados.
Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre Propiedad Intelectual.

ISBN: 978-956-9661-29-7

Edición actualizada al 30 de mayo de 2016.

ÍNDICE GENERAL

11 FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

13 TÍTULO PRELIMINAR

21 LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

23 Título I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

23 Capítulo I
NORMAS GENERALES

26 Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES

29 Capítulo III
DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

30 Capítulo IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO

42 Capítulo V
DE LAS REMUNERACIONES

45 Capítulo VI
DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

51 Capítulo VII
DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

55 Título II
DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

55 Capítulo I
DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

56 Capítulo II
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

59 Capítulo III
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR Y DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS EVENTUALES

68 Capítulo IV
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS

70 Capítulo V
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

72 Capítulo VI
DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS

75 Capítulo VII
DEL CONTRATO DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA

81 Título III
DEL REGLAMENTO INTERNO

85 Título IV
DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

86 Título V
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

98 Título VI
DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

100 Título VII
DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

111 LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

113 Título I
NORMAS GENERALES

116 Título II
DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

126 Título III
DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

128 Título IV
DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

129 Título V
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

131 LIBRO III DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

133 Título I
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

133 Capítulo I
DISPOSICIONES GENERALES

135 Capítulo II
DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

138 Capítulo III
DE LOS ESTATUTOS

140 Capítulo IV
DEL DIRECTORIO

146 Capítulo V
DE LAS ASAMBLEAS

147 Capítulo VI
DEL PATRIMONIO SINDICAL

149 Capítulo VII
DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

151 Capítulo VIII
DE LAS CENTRALES SINDICALES

154 Capítulo IX
DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN

156 Capítulo X
DE LA DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

157 Capítulo XI
DE LA FISCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES

158 Título II
DEL DELEGADO DEL PERSONAL

159 LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

161 Título I
NORMAS GENERALES

167 Título II
DE LA PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

167 Capítulo I
DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR SINDICATOS DE EMPRESA O GRUPOS DE TRABAJADORES

174 Capítulo II
DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

178 Título III
DEL CONTRATO COLECTIVO

183 Título IV
DE LA MEDIACIÓN

184 Título V
DEL ARBITRAJE LABORAL

188 Título VI
DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

196 Título VII
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

198 Título VIII
DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE SU SANCIÓN

200 Título IX
DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

201 Título X
DE LA NÓMINA NACIONAL DE ÁRBITROS LABORALES O CUERPO ARBITRAL

205 Título XI
NORMAS ESPECIALES

207 LIBRO V DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

209 Título I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO

209 Capítulo I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

212 Capítulo II
DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DEL TRABAJO

235 Título II
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

236 Título Final
DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN

241 ARTÍCULOS TRANSITORIOS

247 LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

248 Título I
Definición y estructura

251 Título II
De las funciones

256 Título III
De las Inspecciones del Trabajo

257 Título IV
Del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los Inspectores

261 Título V
Prohibiciones

262 Título VI
De las denuncias y fiscalizaciones

263 Título VII
Del personal

266 Título VIII
De la Escuela Técnica del Servicio y de los requisitos de ingreso y ascenso

267 Título IX
Disposiciones varias

269 ÍNDICES TEMÁTICOS

271 ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

313 ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO(*)(**)

D.F.L. Núm. 1. Santiago, 31 de julio de 2002.

Teniendo presente:

1. Que el artículo 8° transitorio de la Ley N° 19.759 facultó "al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo".

2. Que asimismo es recomendable, por razones de ordenamiento y de utilidad práctica, señalar mediante notas al margen el origen de las normas que conformarán el presente texto legal.

Visto: lo dispuesto en el artículo 8° transitorio de la Ley N° 19.759, dicto el siguiente

DECRETO CON FUERZA DE LEY:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas que constituyen el Código del Trabajo:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 16.01.03, y conforme con las rectificaciones publicadas en el Diario Oficial de 27.03.03.

(**) **N. del E.:** La transcripción de este texto, incorpora las modificaciones introducidas por las leyes N°s. 19.824 (D.O.: 30.09.02); 19.844 (D.O.: 11.01.03), 19.889 (D.O.: 24.09.03); 19.920 (D.O.: 20.12.03); el alcance interpretativo de la Ley N° 19.945 (D.O.: 25.05.04); y las leyes N°s. 19.973 (D.O.: 10.09.04); 19.978 (D.O.: 28.10.04); 19.988 (D.O.: 18.12.04); 20.001 (D.O.: 5.02.05); 20.005 (D.O.: 18.03.05), 20.022 (D.O.: 30.05.05); 20.023 (D.O.: 31.05.05); 20.047 (D.O.: 2.09.05); 20.057 (D.O.: 23.09.05); 20.058 (D.O.: 26.09.05); 20.069 (D.O.: 21.11.05); 20.087 (D.O.: 3.01.06); 20.118 (D.O.: 25.08.06); 20.123 (D.O.: 16.10.06); 20.137 (D.O.: 16.12.06); 20.166 (D.O.: 12.02.07); 20.164 (D.O.: 14.02.07); 20.167 (D.O.: 14.02.07); 20.174 (D.O.: 5.04.07); 20.175 (D.O.: 11.04.07); 20.178 (D.O.: 25.04.07); 20.189 (D.O.: 12.06.07); 20.194 (D.O.: 7.07.07); 20.215 (D.O.: 14.09.07); 20.219 (D.O.: 3.10.07); 20.227 (D.O.: 15.11.07); 20.252 (D.O.: 15.02.08); 20.260 (D.O.: 29.03.08); 20.271 (D.O.: 12.07.08); 20.279 (D.O.: 1.07.08); 20.281 (D.O.: 21.07.08); 20.287 (D.O.: 17.09.08); 20.308 (D.O.: 27.12.08); 20.321 (D.O.: 5.02.09); 20.336 (D.O.: 3.04.09); 20.348 (D.O.: 19.06.09); 20.367 (D.O.: 7.08.09); 20.396 (D.O.: 23.11.09); 20.399 (D.O.: 23.11.09); 20.416 (D.O.: 3.02.10); 20.422 (D.O.: 10.02.10); 20.425 (D.O.: 13.02.10); 20.448 (D.O.: 13.08.10); 20.482 (D.O.: 4.01.11); 20.510 (D.O.: 28.04.11); 20.535 (D.O.: 3.10.11); 20.539 (D.O.: 6.10.11); 20.540 (D.O.: 6.10.11); 20.545 (D.O.: 17.10.11); 20.607 (D.O.: 8.08.12); 20.611 (D.O.: 8.08.12); 20.613 (D.O.: 8.08.12); 20.684 (D.O.: 23.08.13); 20.720 (D.O.: 9.01.14); 20.729 (D.O.: 4.03.14); 20.760 (D.O.: 9.07.14); 20.764 (D.O.: 18.07.14); 20.761 (D.O.: 22.07.14); 20.767 (D.O.: 12.08.14); 20.774 (D.O.: 4.09.14); 20.773 (D.O.: 17.09.14); 20.769 (D.O.: 20.09.14); 20.780, (D.O.: 29.09.14); 20.786 (D.O.: 27.10.14); 20.787 (D.O.: 30.10.14); 20.823 (D.O.: 7.04.15); 20.821 (D.O.: 18.04.15); 20.828 (D.O.: 18.04.15); 20.830 (D.O.: 21.04.15); 20.832 (D.O.: 5.05.15); 20.876 (D.O.: 6.11.15); 20.899 (D.O.: 8.02.16); 20.903 (D.O.: 1.04.16); Ley N° 20.907 (D.O.: 14.04.16); Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16).
Por razones de espacio no se incluyen las notas marginales sobre el orden legal de la respectiva normativa considerada para fijar este texto refundido.

TÍTULO PRELIMINAR

TÍTULO PRELIMINAR

Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos. [1]

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código. [2]

Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. [3]

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. [4] [5] Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. [6] [7]

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. [8] [9]

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. [10] [11] [12]

---

1 Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834. Las relaciones del Estado con los funcionarios municipales se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.883. Los profesionales de la educación regulan sus relaciones laborales por las normas de la Ley N° 19.070, aplicándose en forma supletoria, el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

2 El artículo 2° de la Ley N° 19.945 (D.O.: 25.05.04), prescribe que este "inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.".

3 La Ley N° 19.831, que crea el Registro Nacional de Servicios de Transporte Remunerado de Escolares "habilitante para la prestación de dicho servicio, y de los vehículos con que se presta", en su artículo 4° inciso segundo, establece que "No será admisible la inscripción como conductores y acompañantes para las personas cuyo certificado de antecedentes para fines especiales, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, contenga anotaciones relativas a los delitos previstos en los párrafos 2°, 3°, 5°, 6° y 9° del Título VII, del Libro II del Código Penal, y en los artículos 142, 372 bis, 374 bis y 411 quáter del mismo Código.".

4 V. artículo 62 bis de este mismo Código.

5 La medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas. (Dictamen N° 8.005/323, 11.12.95).

6 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12).

7 El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

8 Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

9 Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

10 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

11 El artículo 7° de la Ley N° 19.779 (D.O.: 14.12.01), prescribe que no podrá condicionarse la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus de inmunodeficiencia humana, como tampoco exigir para dichos fines la realización del mencionado examen.

12 El Dictamen N° 0850/29, 28.02.05, concluye que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en este inciso.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. [13] [14]

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto. [15]

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. [16] [17]

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren. [18]

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios. [19] [20] [21] [22] [23]

Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, [24] [25]

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

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

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

---

13 El artículo 2° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), define el concepto de discriminación arbitraria. La letra a) del artículo 6° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), establece que no se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. El inciso final de artículo 6° de la Ley N° 20.609, señala que si la situación a que se refiere su letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

14 Véase el inciso final del artículo 194 de este mismo Código.

15 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra b) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

16 El Dictamen N° 3.712/39, 25.09.13, concluye: 1-. La entrada en vigencia del inciso 3° del artículo 1° de la Ley 20.575, no ha modificado el inciso 7° del artículo 2° del Código del Trabajo, por cuanto el legislador no lo ha señalado así expresamente, ni se dan los supuestos para establecer una derogación tácita del mismo precepto; 2-. En virtud de lo dispuesto en las normas legales examinadas en el presente informe, se encuentra prohibido realizar ofertas de trabajo o incorporar a las etapas de selección de personal la exigencia de acreditar la situación comercial de los postulantes, y 3-. Asimismo, se encuentra prohibido constitucionalmente y por tratados internacionales, condicionar la permanencia en el empleo a las mismas exigencias señaladas en los números anteriores.

17 El N° 1 del Dictamen N° 4.084/43, 18.10.13, concluye que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual suscrita por los vendedores integrales y asistentes de venta integral y la empresa Ripley Store S.A., en cuanto a través de dicha convención se obliga a los aludidos trabajadores a abstenerse de mantener deudas o gravámenes de cualquier índole durante la vigencia del contrato, prohibición esta que vulnera garantías constitucionales como el derecho a la libertad de trabajo, a la no discriminación y a la vida privada.

18 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra c) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

19 El Decreto N° 732, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.11.71), promulgó el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina.

20 El Decreto N° 733, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 13.11.71), promulgó el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

21 El Decreto N° 227, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

22 **V.** Dictamen N° 0374/005, de 22.01.10, que informa ampliamente sobre el Derecho a la No Discriminación.

23 El Dictamen N° 3.704/134, 11.08.04, fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2º, del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. El Dictamen N° 2.660/033, 18.07.14, actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en dictamen N° 3.704/134, de 11.08.2004, a la luz de los efectos de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.

24 El Dictamen N° 6.191/315, de 14.10.97, sostiene que "mientras no cese la actividad de la empresa fallida aun cuando sea en su fase de liquidación, si ocupa medios personales, materiales e inmateriales destinados a un fin económico con una individualidad legal determinada la empresa no se ha extinguido, manteniéndose los contratos de trabajo mientras no les afecte causa legal de término así como las organizaciones sindicales que tengan por base a dicha empresa. Asimismo, encontrándose vigentes los contratos de trabajo la persona del empleador subsiste y sólo pasa por ministerio de la ley su representación al síndico, de acuerdo a la legislación de quiebras".

25 Corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad. (Dictámenes N°s 5.423/249, 25.08.95 y 5.073/082, 16.12.14).

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. [26] [27]

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.

Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código. [28]

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código. [29] [30] [31] [32]

Art. 4°. Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos

[26] Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo único, N° 1, letra a) de la Ley N° 20.760 (D.O. 9.07.14).

[27] El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. (Dictamen N° 1.507/017, de 05.04.11).

[28] La Circular N° 82, 10.08.15, sistematiza instrucciones sobre tramitación de solicitudes de investigaciones en materia de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador.

[29] El artículo único, N° 1, letra b) de la Ley N° 20.760 (D.O. 9.07.14), sustituyó el inciso final de este artículo por los actuales incisos cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo que aparecen en este texto. Anteriormente, este artículo había sido modificado por la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[30] La circular N° 61, 10.09.14, imparte instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos. La circular N° 68, 7.10.14, complementa instrucciones sobre modalidades y procedimientos de actuación inspectiva respecto a informes solicitados por tribunales referidos a multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, cuando se trate de relaciones laborales concluidas (procedimiento simplificado). La Circular N° 19, 11.02.15, imparte instrucciones sobre flujograma de tratamiento institucional de informes solicitados sobre supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador. La Circular N° 82, 10.08.15, sistematiza instrucciones sobre tramitación de solicitudes de investigaciones en materia de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador.

[31] El Dictamen N° 3.406/054, 3.09.14, fija sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

[32] El dictamen N° 0607/008, 5.02.15, concluye que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores. [33] [34] [35]

De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador. [36] [37]

Art. 5°. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. [38] [39] [40] [41] [42]

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. [43] [44] [45]

---

33 Resulta jurídicamente procedente considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa Manuel González Barjacoba, la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola Mansel S.A., por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001." *(Dictamen N° 1.607/35, de 28/04/2003)*.

34 1. El artículo 4°, inciso 2°, del Código del Trabajo, al distinguir entre empresa y empleador, ha vinculado los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que la administra. Por estas razones las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o colectivos.
2. El traspaso de los trabajadores desde la Empresa Cooperativa Eléctrica Limarí Ltda. a la Empresa Proener S.A. se encuentra regido por las normas contenidas en el inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, razón por la cual continúan gozando de todos los beneficios contenidos en el instrumento colectivo del cual fueron parte en su oportunidad.
3. Teniendo en vista las reglas que regulan la afiliación sindical, la división, filialización, fusión o transformación de las sociedades, no constituye causal legal de renuncia a la organización respectiva, de suerte tal que los trabajadores traspasados desde la Empresa Cooperativa Eléctrica Limarí Ltda., a la Empresa Proener S.A., mantienen la calidad de afiliados al Sindicato constituido en la primera de ellas, mientras voluntariamente no renuncien, sin perjuicio de lo que establezcan los propios estatutos." *(Dictamen N° 5.047/220, de 26.11.2003)*.

35 El precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores.
Se reconsidera, por consiguiente, toda doctrina contraria a la enunciada anteriormente. *(Dictamen N° 0849/28 de 28.02.2005)*.

36 El Dictamen N° 2.736/049, de 08.07.11, fija sentido y alcance del inciso 3° del artículo 4° del Código del Trabajo, agregado por el artículo único de la Ley N° 20.510.

37 Inciso incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.510 (D.O.: 28.04.11).

38 El Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09, concluye: 1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen 2.328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente; 2) Los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, los cuales reconocen como su fundamento último, la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, y 3) Para conciliar las conclusiones anteriores, existen ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

39 Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos. (Dictamen N° 4.731/081, de 03.11.10).

40 El Dictamen N° 260/019, 24.01.02, concluye que el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

41 El Dictamen N° 2.856/162, 30.08.02, fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo.

42 Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

43 Las leyes laborales rigen in actum, es decir, son de aplicación inmediata, atendida la naturaleza de orden público que presenta el derecho laboral, circunstancia ésta que limita la autonomía de la voluntad de las partes, al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo... el principio del efecto inmediato de la ley que se aplica a las leyes laborales, implica que la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las relaciones jurídicas nacidas en el tiempo que esta regía. (Dictamen N° 3.278/175, de 7.10.02).

44 La doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, respecto de esta disposición, que hace explícito el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifiesta, que no procede jurídicamente pactar descuentos de las remuneraciones si se hace con infracción de las normas laborales vigentes, o contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos (doctrina contenida, entre otros, en dictámenes N° 3.902/147, de 22.09.2003 y N° 4.359/237, de 24.07.1997).

45 El Dictamen N° 3.268/046, 22.08.14, concluye: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo, y 2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. [46] [47] [48] [49] [50] [51]

Art. 6°. El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es 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.

[46] El Dictamen N° 6.001/379, de 13.12.99, señala que no resulta jurídicamente procedente que la empresa modifique unilateralmente el otorgamiento de becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos.

[47] El Dictamen N° 4.541/319 de 22.09.98, señala que resulta jurídicamente improcedente controlar el tiempo que los trabajadores destinan al uso de los servicios higiénicos.

[48] El Dictamen N° 6.696/314, de 02.12.96, señala que las modificaciones a un contrato colectivo celebrado por una organización sindical son inoponibles respecto de los socios afectos a dicho instrumento colectivo que no concurrieron con su voluntad, personalmente o a través de mandatario, a la suscripción de las referidas modificaciones.

[49] El Dictamen N° 4.958/219, de 28.08.92, señala que la revisión de efectos personales como la inspección corporal de los trabajadores atenta contra su dignidad y honra, ya que con ello se estaría infringiendo el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de Chile *(Boletín Oficial N° 44, septiembre de 1992, p. 47).*

[50] La Orden de Servicio N° 9, de 31.12.08, imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N° 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones en las cuales ha entrado o entrará en vigencia la Reforma Procesal Laboral incorporada por la Ley N° 20.087. *(Boletín Oficial N° 252, enero 2010, p. 91).*

[51] Las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato…. la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1.564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan " hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con " aprobación de la otra". De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta". En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle. Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96.

LIBRO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Título I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
NORMAS GENERALES

Art. 7°. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. [52] [53] [54] [55] [56] [57] [58]

Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. [59]

Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria

---

52 Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos. (Dictamen N° 4.731/081, de 03.11.10).

53 El trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc. (Dictamen N° 058/01, de 07.01.10).

54 Para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (Dictamen N° 1.886/0163, de 11.05.00).

55 El Dictamen N° 4.355/049, 11.11.13, concluye que la mujer casada bajo sociedad conyugal puede suscribir válidamente contrato de trabajo como dependiente, con una empresa individual de responsabilidad limitada cuyo titular es su marido, como empleadora.

56 No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de éste, y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria (Dictámenes Nos 8134/165, de 18.11.1988, y 114/15, de 9.01.1998).

57 La ejecución de la prestación de servicios en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, es el elemento propio o característico del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otras relaciones jurídicas bilaterales (V.: Dictamen N° 423/27, 29.01.97). Otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión (V.: Dictámenes N°s. 691/12, de 29.01.16, 4.958/219, 28.08.92; 5.301/251, 14.09.92, y 4.458/205, 1.08.94).

58 El Dictamen N° 691/12, de 29.01.16, concluye que no resulta procedente la celebración de contrato de trabajo entre convivientes civiles que han pactado comunidad de bienes, conforme al artículo 15 de la Ley 20.830, mientras dicho pacto se mantenga vigente, por las razones jurídicas señaladas en este informe.

59 El hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad. (Dictamen Nº 3.709/111, de 23.05.91).

de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno. [60] [61]

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos. [62] [63]

Art. 9°. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. [64]

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales. [65]

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito. [66]

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. [67]

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes. [68]

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil

---

60 El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

61 **V.** Decreto N° 313, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.

62 Nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas. Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral. La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante Dictamen N° 3.161/064, de 29.07.08.

63 **V.** website institucional http://www.dt.gob.cl: Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales en archivos word.

64 Como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5.056, de 23.10.84, la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

65 El Dictamen N° 0725/010, de 14.02.12, concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

66 El Dictamen N° 3.170/063, de 05.08.11, concluye: **1)** En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9 del Código del Trabajo, y **2)** En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

67 El dictamen N° 5.247/121, 30.07.90, fija sentido y alcance de este inciso.

68 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único letra a) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario. [69] [70] [71]

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código. [72] [73]

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

1. lugar y fecha del contrato;

2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias; [74]

4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; [75]

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, y

7. demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes. [76]

Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

---

69 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

70 La solicitud de autorización de centralización de la documentación laboral y previsional que el artículo 9°, inciso 6°, del Código del Trabajo permite efectuar a la Dirección del Trabajo, excluidos los registros de asistencia, otorga la opción al empleador de solicitar que dicha documentación sea llevada en copias digitalizadas, sin que esto implique una condición o un requisito para poder conceder la autorización de centralización. (Dictamen N° 0851/008, de 15.02.11).

71 La centralización de documentación -en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967. (Dictamen N° 0789/015, 16.02.15).

72 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

73 La Orden de Servicio N° 1, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional. *(Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 121).*

74 De acuerdo con el dictamen N° 2.702/66, 10.07.03, debe entenderse por "funciones específicas" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.

75 El N° 2 del Dictamen N° 4.084/43, 18.10.13, concluye que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual que contempla el pago de una "comisión adicional por meta", suscrita por las mismas partes, por cuanto tal estipulación significa para los aludidos vendedores renunciar anticipadamente a derechos laborales e incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

76 V. website institucional http://www.dt.gob.cl: Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales en archivos word.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes. [77] [78] [79]

Art. 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. [80]

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. [81] [82] [83]

Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES [84] [85] [86] [87] [88]

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al

---

77 La escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez. De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción a lo dispuesto en este artículo. Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96

78 Las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato…. la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1.564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan " hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con " aprobación de la otra". De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta". En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle. Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96.

79 El Dictamen N° 959/16, 15.02.16, concluye: con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada norma legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

80 El Dictamen N° 1.162/52, de 26.03.01, fija sentido y alcance de la expresión "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en este artículo.

81 La acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación. (Dictamen N° 3.996/199, de 2.12.02).

82 El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 12 del Código del Trabajo.

83 El Dictamen N° 5.124/060, 7.10.15, concluye que no resulta jurídicamente procedente ejercer las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de un dirigente sindical, en el caso de externalización de servicios de una sección de la empresa por no constituir caso fortuito o fuerza mayor.

84 El Decreto N° 227, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo.

85 El Decreto N° 1.447, de 2.000, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.11.00), promulgó el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

86 El Decreto N° 131 exento de 1996, de la Subsecretaría del Trabajo, creó el Comité Asesor Nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

87 En Boletín Oficial N° 116, septiembre 1998, p. 23, se incluye una completa y exhaustiva Guía Laboral para Jóvenes.

88 El Dictamen N° 077/006, de 8.01.08, fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes. [89]

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil. [90]

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo. [91] [92]

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

---

[89] La referencia al artículo 246, debe entenderse hecha al artículo 251 del Código Civil, el cual señala que "El hijo se mirará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 254.". Este último artículo prescribe: "No se podrán enajenar ni gravar en caso alguno los bienes raíces del hijo, aun pertenecientes a su peculio profesional o industrial, ni sus derechos hereditarios, sin autorización del juez con conocimiento de causa.".

[90] El artículo 150 del Código Civil, prescribe: "La mujer casada de cualquiera edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria.
La mujer casada, que desempeñe algún empleo o que ejerza una profesión, oficio o industria, separados de los de su marido, se considerará separada de bienes respecto del ejercicio de ese empleo, oficio, profesión o industria y de lo que en ellos obtenga, no obstante cualquiera estipulación en contrario; pero si fuere menor de dieciocho años, necesitará autorización judicial, con conocimiento de causa, para gravar y enajenar los bienes raíces.
Incumbe a la mujer acreditar, tanto respecto del marido como de terceros, el origen y dominio de los bienes adquiridos en conformidad a este artículo. Para este efecto podrá servirse de todos los medios de prueba establecidos por la ley.
Los terceros que contraten con la mujer quedarán a cubierto de toda reclamación que pudieren interponer ella o el marido, sus herederos o cesionarios, fundada en la circunstancia de haber obrado la mujer fuera de los términos del presente artículo, siempre que, no tratándose de bienes comprendidos en los artículos 1754 y 1755, se haya acreditado por la mujer, mediante instrumentos públicos o privados, a los que se hará referencia en el instrumento que se otorgue al efecto, que ejerce o ha ejercido un empleo, oficio, profesión o industria separados de los de su marido.
Los actos o contratos celebrados por la mujer en esta administración separada, obligarán los bienes comprendidos en ella y los que administre con arreglo a las disposiciones de los artículos 166 y 167, y no obligarán los del marido sino con arreglo al artículo 161.
Los acreedores del marido no tendrán acción sobre los bienes que la mujer administre en virtud de este artículo, a menos que probaren que el contrato celebrado por él cedió en utilidad de la mujer o de la familia común.
Disuelta la sociedad conyugal, los bienes a que este artículo se refiere entrarán en la partición de los gananciales; a menos que la mujer o sus herederos renunciaren a estos últimos, en cuyo caso el marido no responderá por las obligaciones contraídas por la mujer en su administración separada.
Si la mujer o sus herederos aceptaren los gananciales, el marido responderá a esas obligaciones hasta concurrencia del valor de la mitad de esos bienes que existan al disolverse la sociedad. Mas, para gozar de este beneficio, deberá probar el exceso de la contribución que se le exige con arreglo al artículo 1777.".

[91] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). Anteriormente, este artículo había sido sustituido por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo.

[92] El Decreto N° 50, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 11.09.07), aprobó el Reglamento para la aplicación de este artículo.

Art. 15. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. [93]

En ningún caso se podrá autorizar a menores de edad para trabajar en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.[94] [95]

Art. 15 bis. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 13, inciso segundo y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor. [96]

Art. 16. En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.[97] [98]

Art. 17. Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento. [99]

Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los veintidós y las siete horas. [100] [101]

---

93 Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar al infractor. (Dictamen N° 1.514/13, de 28.04.14).

94 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo.

95 El Dictamen N° 077/006, de 8.01.08, fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

96 Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo.

97 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15). Anteriormente, este artículo había sido sustituido por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07). El Dictamen N° 4.493/54, 1.09.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.821, que modifica los artículos 13, 15 y 16 e incorpora el artículo 15 bis al Código del Trabajo.

98 El Dictamen N° 077/006, de 8.01.08, fija sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.189, publicada en el Diario Oficial de 12.06.07.

99 Inciso incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.069 (D.O.: 21.11.05).

100 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.539 (D.O.: 6.10.11). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07).

101 El Dictamen N° 4.194/086, de 25.10.11, fija sentido y alcance del artículo 18 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.539, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

Capítulo III
DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES [102] [103] [104] [105] [106] [107] [108] [109]

Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores. [110] [111]

Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1. se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2. se excluirá al personal técnico especialista; [112] [113] [114] [115]

---

102 El Decreto N° 84, de 12.04.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 8.06.05), promulgó la Convención Internacional sobre Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

103 El Decreto Ley N° 1.094, de 1975, establece normas sobre extranjeros en Chile. En el apartado sobre residentes sujetos a contrato (artículos 23 al 26), se señala lo siguiente:
Artículo 23. Se otorgarán visaciones de residente sujeto a contrato a los extranjeros que viajen al país con el objeto de dar cumplimiento a un contrato de trabajo.
La misma visación se podrá otorgar a los extranjeros que se encuentren en el territorio nacional y se radiquen en el país para dar cumplimiento a un contrato de trabajo.
Igual visación será otorgada a los miembros de sus familias que determine el reglamento.
La visación sujeta a contrato podrá tener una vigencia de hasta dos años y podrá ser prorrogada por períodos iguales. Si no se especifica plazo en el pasaporte, se entenderá que su vigencia es la máxima.
El residente sujeto a contrato podrá solicitar su permanencia definitiva al cumplir dos años de residencia.
Artículo 24. El contrato de trabajo que se acompañe para obtener esta visación deberá contener una cláusula por la que el empleador o patrón se comprometa a pagar el pasaje de regreso del trabajador y demás personas que estipule el contrato. Las formalidades y características del contrato serán señaladas en el reglamento.
Artículo 25. La terminación del contrato que ha servido de antecedente para el otorgamiento de esta visación, será causal de caducidad de ésta y deberá ser comunicada, dentro del plazo de 15 días, a la autoridad correspondiente, sin perjuicio del derecho de su titular de solicitar una nueva visación o la permanencia definitiva, si procediere.
Artículo 26. A los artistas, deportistas y a otros extranjeros debidamente calificados que ingresen al país y deseen desarrollar actividades remuneradas, se les podrá conceder visación de residente sujeto a contrato, en la forma y condiciones que determine el reglamento.
El artículo 48, del citado Decreto ley, prescribe: "Se prohibe a los turistas desarrollar actividades remuneradas. Sin embargo, el Ministerio del Interior podrá autorizarlos para que, en casos calificados, desarrollen tales actividades, por un plazo no mayor de 30 días prorrogable, por períodos iguales, hasta el término del permiso de turismo.
"Al momento de conceder la autorización el Ministerio del Interior retirará la tarjeta de turismo y la reemplazará por una tarjeta especial que contendrá las menciones que establezca el reglamento.
"Para su egreso del país, deberá canjear la tarjeta especial por la de turismo, previa exhibición del comprobante de pago de sus impuestos.".

104 V. Cartilla Trabajador extranjero *(Boletín Oficial N° 271, agosto 2011, p. 27)*.

105 El Dictamen N° 1.539/017, de 28.03.12, concluye: 1) Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156. 2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

106 El punto 1 del Dictamen N° 5.848/386, de 26.11.98, concluye que la Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.

107 La Circular N° 46, 14.04.15, modifica procedimiento especial de fiscalización para trabajadores extranjeros y procedimiento ad hoc en caso de indicios de tráfico ilícito de migrantes y/o trata de personas y deja sin efecto Circular N° 93 de 31.12.14, de jefe Departamento de Inspección.

108 La Ley N° 20.507 (D.O.: 8.04.11), tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal.

109 Sobre Permisos y requisitos para trabajar en Chile, V.: http://www.extranjeria.gob.cl/

110 El Dictamen N° 2.628/040, de 01.07.09, concluye que: 1) Nuestro ordenamiento jurídico, en todo lo relativo a la regulación del trabajo, excluye cualquier discriminación o preferencia basada en la nacionalidad del trabajador, salvo que así lo contemple expresamente la ley para casos determinados, y 2) Entre estos casos se encuentran los contemplados en los Decretos Supremos N° 93, de 1985, del Ministerio de Defensa Nacional y N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior y de Defensa Nacional, ambos reglamentarios del Decreto Ley N° 3.607, que establece normas sobre funcionamiento de vigilantes privados, los que exigen la nacionalidad chilena para quienes se vayan a desempeñar como vigilantes privados, nocheros, porteros, rondines u otras labores de similar carácter.

111 El Ord. N° 4.382, 6.11.14, concluye que la restricción a la contratación de trabajadores extranjeros, que afecta a los empleadores con más de 25 trabajadores a nivel nacional, admite diversas excepciones en atención de los vínculos de parentesco de los trabajadores, el tiempo de residencia en el territorio nacional y, la naturaleza de las funciones o del mercado laboral.

112 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 4° de la Ley N° 20.448 (D.O.: 13.08.10), que eliminó la frase final: "que no pueda ser reemplazado por personal nacional".

113 Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado. (Dictamen N° 4.933/089, de 16.11.10).

114 El Dictamen N° 2.657/030, 18.07.14, concluye que resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores de nacionalidad española, especialistas en la instalación de paneles fotovoltaicos, que cuenten con el certificado de "Técnico especialista montador en obra del seguidor solar de un eje "SF-UTILITY", que serían contratados por la empresa Soltec Chile S.P.A., constituida recientemente en nuestro país, razón por la cual, dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

115 El dictamen N° 6.307/282, 14.11.96, ha interpretado que dentro del concepto de personal técnico especialista, se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio. De esta forma, los aspectos a considerar para la pertinente calificación respecto al personal técnico especialista, dicen relación con: A) Que se trate de personal calificado, es decir, que presten servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio, y B) Que no exista personal nacional de reemplazo, o, que de existir, la contratación de los mismos le signifique a la empresa incurra en demoras prolongadas o gastos excesivos que afecten su normal desarrollo atendidas las características del mercado. (Ord. N° 4.382, 6.11.14).

3. se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y [116]

4. se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Capítulo IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art. 21. 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. [117] [118] [119] [120] [121] [122] [123]

Párrafo 1°
Jornada ordinaria de trabajo

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. [124] [125] [126]

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes

---

116 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra i) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

117 No constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada (Dictamen N° 4.247/092, de 28.10.11).

118 El Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14, concluye: la remuneración que deben percibir los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral por causas no imputables a aquellos, debe estarse a lo que las partes han pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, no pudiendo este pacto contemplar un estipendio inferior al que resulta de efectuar el cálculo en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados y a falta de pacto la remuneración de que se trata debe ser equivalente al antedicho promedio. El Dictamen N° 3.564/48, 15.07.15, precisa y aclara Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14.

119 La doctrina de esta Dirección, reiterada y uniformemente, como consta entre otros en dictámenes Nºs. 6.643/218, 8.10.91, y 6.481/212, 30.09.91, ha precisado que encontrarse a disposición del empleador, en los términos utilizados por el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, a propósito de la definición de jornada de trabajo, debe entenderse como la presencia del trabajador en el lugar de su trabajo sin realizar labor por causas no imputables a él y siempre que ello ocurra durante o dentro de la jornada laboral, esto es, del desempeño efectivo del trabajo, sin que pueda por ello extenderse su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta, constituyendo esta jornada "pasiva" una excepción a dicha jornada "efectiva". En efecto, la jurisprudencia indicada precisa: "la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2º de la disposición en comento (art. 21) solo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º del artículo 21, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta." (Dictamen N° 4.182/61, 24.10.14).

120 El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 21 inciso 2º del Código del Trabajo.

121 Según el Dictamen N° 2.088/85, 3.04.96, se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones: a) Que se encuentre a disposición del empleador, y b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona. Ahora bien, precisando el sentido de esta disposición, la jurisprudencia de esta Dirección en su ordinario Nº 3.707, de 23.05.91, dejó establecido que esta situación de inactividad inimputable al trabajador, no es jornada de trabajo cuando se extiende o comprende períodos anteriores o posteriores a la faena efectiva.

122 Los Dictámenes N°s 4.297/299, 9.09.98 aclarado por dictamen 1.806/104, 5.04.99, y 1.421/114, 10.04.00; atienden diversas consultas sobre jornada de trabajo y tiempo destinado al cambio de vestuario (uso de elementos de protección).

123 El tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, y no así cuando, como sucede en la especie, los trabajadores llegan a prestar servicios premunidos de su ropa de trabajo (Dictamen N° 522/07, 22.01.16).

124 V. inciso primero de Art. 19 transitorio de este Código.

125 El artículo 60, de la Ley N° 18.916 (D.O.: 18.02.90), dispone: "No obstante lo dispuesto en la legislación laboral común en materia de jornada de trabajo, la autoridad aeronáutica tendrá, por razones de seguridad de vuelo, la facultad exclusiva para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo.".

126 El Dictamen N° 4.338/168, 22.09.04, fija sentido y alcance de este inciso.

comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. [127] [128] [129]

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. [130]

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. [131]

Art. 23. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas. [132]

Cuando las necesidades de las faenas lo permitan, los descansos deberán cumplirse preferentemente en tierra. En caso de que se cumplan total o parcialmente a bordo de la nave, ésta deberá contar con las acomodaciones necesarias para ello.

Cuando la navegación se prolongare por doce días o menos, toda la dotación tendrá derecho a un descanso en tierra de ocho horas como mínimo previo al zarpe, prevaleciendo los acuerdos de las partes siempre y cuando éstos sean superiores a ese mínimo. Este descanso deberá otorgarse en forma continua a cada miembro de la dotación, en cada recalada programada de la nave de pesca.

En el caso de las navegaciones por períodos de más de doce días, así como en las campañas de pesca de la zona sur austral, en las que la dotación ocupa las dependencias de la nave de pesca habilitadas para ello como su hogar, el descanso previo al zarpe podrá ser otorgado efectivamente en tierra o en dichas instalaciones, a elección del trabajador.

Sólo con acuerdo celebrado entre el armador y las organizaciones sindicales representativas del personal embarcado, se podrá modificar el descanso a que se refieren los incisos anteriores. El acuerdo deberá reunir, copulativamente, los siguientes requisitos:

a) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;

b) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;

c) deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;

d) deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

Para los efectos del cómputo del descanso previo al zarpe que se establece en este artículo, se entenderá que el zarpe se inicia con las labores de alistamiento que le preceden.

---

127 El Dictamen N° 2.213/037, de 08.06.2009, establece que los trabajadores excluidos de la limitación de jornada en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo y a quienes no les resulta aplicable la nueva normativa sobre sueldo base contemplada en la letra a) del artículo 42 del mismo cuerpo legal, tendrán derecho al beneficio de semana corrida en la medida que las remuneraciones variables que perciban reúnan los requisitos que para tal efecto exige la ley, esto es, que se devenguen diariamente y que sean principales u ordinarias.

128 Este Servicio ha precisado, entre otros, en dictámenes Nºs 3.594/075, 7.09.07, 3.358/057, 24.07.06 y 3.541/206, 12.07.99, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos: "a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados; b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor." (Dictamen N° 4.207/64, 27.10.14).

129 El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 22 inciso 2º del Código del Trabajo.

130 V. el Título III del Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

131 Inciso agregado por el artículo 1°, N° 1, de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

132 El Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

Cuando la navegación se prolongare por más de doce días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso. [133]

Art. 23 bis. En los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada, se pagarán con el seguro, de preferencia a toda otra deuda, las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones.

En el caso de desahucio e indemnizaciones, la preferencia se limitará al monto establecido en el inciso cuarto del artículo 61.

A los tripulantes que después del naufragio hubieren trabajado para recoger los restos de la nave o lo posible de la carga, se les pagará, además, una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrostrados para conseguir el salvamento. [134] [135]

Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias. [136]

Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año. [137]

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. [138]

Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. [139]

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas. [140]

---

133 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la Ley N° 20.167 (D.O.: 14.02.07).

134 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único, letra a) de la Ley N° 20.167 (D.O.: 14.02.07), sobre la base de los incisos cuarto, quinto y sexto del texto anterior del artículo 23.

135 V. el Título III del Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

136 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 1 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

137 Tratándose de las festividades de navidad y año nuevo, el descanso para los trabajadores del comercio debe iniciarse obligatoriamente a las 20 horas del día inmediatamente anterior a ellas, incluso cuando el trabajo se desarrolle bajo un sistema de turnos rotativos. Se reconsideran los dictámenes números 3.773/084, de 14.09.07 y 4.050/061, de 13.09.10, sólo en lo que respecta al inicio del descanso de los días 24 y 31 de diciembre de cada año. (Dictamen N° 5.415/101, de 22.12.10).

138 Los incisos tercero y cuarto de este artículo fueron agregados por el Art. 1° N° 2 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

139 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 1, letra a) de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14). Anteriormente, este inciso había sido modificado por el Artículo único N° 1, letra a) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

140 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 1, letra b), de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14).

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. [141]

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél. [142] [143] [144] [145] [146] [147]

Art. 25 bis. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales. [148]

El trabajador deberá tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél. [149] [150] [151] [152]

Art. 25 ter. La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuas en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas.

En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes, u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias

---

141 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 1, Letra b) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

142 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 1, Letra c) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

143 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

144 La resolución N° 1.681 exenta, 23.09.14 (D.O.: 29.09.14), deja sin efecto resolución exenta N° 318 exenta, 7.03.14, razón por la cual, se mantienen plenamente vigentes las resoluciones exentas Nos 1.081, 1.668 número 1), 1.739 y 1.763 artículo 1º, todas de 2005.

145 El Dictamen N° 0464/009, de 30.01.12, rectificado y aclarado por El Dictamen N° 1.860/020, de 20.04.12, concluye: Los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, deben tener ocho horas de descanso continuo dentro de cada 24 horas. Reitera doctrina contenida en El Dictamen N° 1.268/71, de 07.03.1994. Deja sin efecto Ord. N° 4.057, de 08.09.2006, del Departamento de Inspección.

146 El artículo 4°, de la Ley N° 18.290 (D.O.: 29.10.09), que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito, faculta a los Carabineros de Chile y los Inspectores Fiscales y Municipales para fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo de los conductores de vehículos destinados al servicio público de pasajeros o de carga, contenidas en el Código del Trabajo, debiendo denunciar su incumplimiento a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador.

147 La Circular N° 18, 9.02.15, imparte instrucciones para la obtención de reportes desde los dispositivos instalados a bordo de los vehículos de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal) y de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros.

148 El Dictamen N° 3.917/151, de 23.09.03, definió lo que debe entenderse por la expresión "tiempos de espera" como "aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores.".

149 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 2 de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

150 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

151 La resolución N° 1.213 exenta, de 16.10.09, establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. Esta resolución ha sido complementada por resolución N° 559 exenta, de 28.04.14.

152 Resulta jurídicamente procedente, respecto de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el pago de los tiempos de espera cuando el trabajador ha pactado con su empleador solo remuneración fija. (Dictamen N° 2.466/036, de 02.06.10).

descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepasar las once horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.

2.- La programación mensual de los servicios a realizar deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.

3.- Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.

4.- Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse.

5.- Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual.

6.- Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 38. [153] [154] [155] [156]

Art. 26. Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas. [157] [158]

Art. 26 bis. El personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. En ningún caso los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas.

Se entenderá como servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, aquellos que cumplan con los requisitos que determine reglamentariamente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. [159] [160]

Art. 27. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina–, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo sólo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

---

153 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el Artículo único, N° 2 de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14).

154 El Dictamen N° 3.986/60, 14.10.14, fija sentido y alcance de este artículo.

155 El dictamen N° 0410/07, 28.01.15, atiende diversas consultas respecto de la aplicación de este artículo.

156 El dictamen N° 1.573/026, 31.03.15, atiende diversas consultas en relación con la aplicación del artículo 25 ter del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.767, publicada en el Diario Oficial de 12.08.2014.

157 El tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción. *(Dictamen N° 5.076/095, de 2010)*.

158 El artículo 4°, de la Ley N° 18.290 (D.O.: 29.10.09), que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito, faculta a los Carabineros de Chile y los Inspectores Fiscales y Municipales para fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo de los conductores de vehículos destinados al servicio público de pasajeros o de carga, contenidas en el Código del Trabajo, debiendo denunciar su incumplimiento a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador.

159 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el Artículo único N° 3 de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

160 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada. [161]

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38. [162] [163]

Art. 29. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. [164]

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias. [165]

Párrafo 2°
Horas Extraordinarias

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. [166]

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. [167]

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

---

161 El Dictamen N° 4.266/244, 17.08.99, concluye que no resulta jurídicamente procedente que el trabajador afecto a la jornada de 12 horas diarias prevista en este artículo pueda laborar horas extraordinarias.

162 Debe entenderse inciso 6°, del mismo artículo 38, después de la modificación de la Ley N° 19.759. Dictamen N° 4.656/0177, de 9.11.04, de la Dirección del Trabajo.

163 Resulta jurídicamente improcedente la distribución de una jornada semanal de trabajo que implique laborar más de seis días y otorgar el día de descanso semanal al octavo día de ésta. Dictamen N° 5.156/346, 27.10.98.

164 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

165 La jornada laboral extendida a que se refiere el artículo 29 del Código del Trabajo, fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado, debiendo invocarse en el mismo momento en que se produzca la contingencia que la justifica. Dictamen N° 3.896/057, de 01.09.10, de la Dirección del Trabajo.

166 El artículo 33, de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que las horas extraordinarias destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración.

167 Por necesidades o situaciones temporales de la empresa, deberán entenderse "todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado." (Dictamen N° 1.573/26, 31.03.15).

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. [168] [169] [170]

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador. [171] [172] [173]

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. [174] [175] [176] [177] [178] [179] [180] [181]

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas

---

168 El artículo 33, de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que las horas extraordinarias destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración.

169 La doctrina institucional contenida, entre otros, en dictamen N° 5.286/047, de 5.12.2012, ha precisado que constituyen horas extraordinarias para el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, aquellas laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria máxima de trabajo de 180 horas mensuales, agregando que para efectuar el cálculo de las mismas, debe dividirse el respectivo sueldo mensual por el número de horas antes mencionado, obteniendo de esta forma el valor de la hora ordinaria de trabajo. Al monto así determinado debe aplicarse el recargo del 50%, cuyo resultado corresponde al valor de la hora extraordinaria de trabajo de dichos dependientes. (Dictamen N° 1.573/26, 31.03.15).

170 El N° 1 del dictamen N° 6.774/088, 22.12.15, concluye: El tiempo en que se sobrepase la jornada ordinaria diaria de los trabajadores que laboran a bordo de ferrocarriles a causa de la interrupción del tránsito ferroviario por cruzamiento de trenes y otras circunstancias difíciles de prever, debe ser remunerado en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, no procediendo adicionar a ésta los lapsos correspondientes a dichas interrupciones para los efectos de generar a su respecto una eventual jornada extraordinaria de trabajo.

171 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra A) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

172 Los artículos 16 y siguientes del decreto N° 969, de 1933, del Trabajo (D.O.: 24.01.1934), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código, regulan el cálculo de las horas extraordinarias.

173 El Dictamen N° 332/23, 30.01.02, complementado por el dictamen N° 1.673/103, 5.06.02, atienden diversas consultas sobre lo dispuesto en este artículo.

174 El Dictamen N° 696/27, 24.01.96, fija características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. El dictamen N° 1.140/27, 24.02.16, establece requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. Actualiza doctrina contenida en dictamen N° 696/27, de 24.01.1996.

175 El empleador debe ubicar el sistema de registro de control de asistencia y jornada del personal, en el lugar o sitio específico en que este cumpla sus funciones, conforme con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes Nº 3.870/079, de 28.09.2011, Nº 1.907/91, de 24.03.95 y Nº 2.309/080, de 20.04.92. En efecto, la citada doctrina, luego de analizar lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, que define la jornada de trabajo, precisa: "lo determinante es clarificar el momento en que se inicia la jornada activa de trabajo, ya que la pasiva sólo podría tener lugar dentro de aquella, forzoso resulta sostener que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular". (Ord. N° 4.597, 21.11.14).

176 Atendidas las facultades que para fiscalizar y velar por la aplicación de la legislación laboral confiere a este Servicio, tanto el D.F.L. Nº 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en sus artículos 1º letra a) y 5º, así como el artículo 505 del Código del ramo, corresponde a los Inspectores del Trabajo cuidar que las normas sobre control de asistencia se cumplan sin errores o defectos, como resultaría ser la ubicación del sistema de control en un lugar que impida que alcance su objetivo legal de registrar la jornada real del trabajador, cobrando importancia así la idoneidad del sitio que por tratarse de una situación de hecho deberá ser calificada en cada situación por el inspector que realiza la fiscalización, conforme con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de este organismo en dictamen Nº 1.648/83, de fecha 01.04.1997. (Ord. N° 4.597, 21.11.14).

177 La obligación del empleador de determinar las horas trabajadas semanalmente y el deber de los trabajadores de firmar en señal de aceptación, es una exigencia de carácter jurídico que debe cumplirse cualquiera sea el sistema de control de asistencia que la empresa adopte en conformidad con la ley. Dictamen N° 7.046/327, 19.12.96.

178 El Dictamen N° 696/27, 24.01.96, fija características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

179 Los únicos medios jurídicamente autorizados de control de la asistencia y de cumplimiento de la jornada en Chile, incluidas la de los dirigentes por el uso de sus permisos sindicales, tanto dentro como fuera de la empresa, corresponden a los señalados en el artículo 33 del Código del Trabajo, esto es, un libro control de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro, salvo resolución expresa y fundada de la Dirección del Trabajo autorizando un medio de control distinto. Dictamen N° 4.379/244, 28.07.97.

180 El artículo 20 del decreto supremo Nº 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, vigente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, prescribe que los trabajadores firmarán a las horas precisas de llegada y salida y que el empleador sumará al fin de cada semana el total de horas trabajadas de cada dependiente y éste firmará en el mismo libro en señal de aceptación. V.: Dictámenes N°s. 3.281/94, 12.08.03, y 475/29, 25.01.99.

181 Si bien la legislación laboral no exige del trabajador registro de la hora de salida y de regreso de colación no existe impedimento jurídico para que así se establezca, materia propia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa. Dictamen N° 1.006/51, 27.03.02.

de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad. [182] [183] [184] [185] [186] [187] [188]

Párrafo 3°
Descanso dentro de la jornada

Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. [189] [190] [191] [192]

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31. [193]

Art. 34 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción.

El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto.

---

182 La resolución N° 1.681 exenta, 23.09.14 (D.O.: 29.09.14), deja sin efecto resolución exenta N° 318 exenta, 7.03.14, razón por la cual, se mantienen plenamente vigentes las resoluciones exentas Nos 1.081, 1.668 número 1), 1.739 y 1.763 artículo 1º, todas de 2005.

183 La Resolución Nº 0315 (exenta), de 7.03.14, delega en el jefe de división del Departamento de Inspección, la facultad para aprobar, rechazar o revocar la acreditación del sistema obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

184 La resolución N° 198 (exenta), de 26.01.90, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de aseo.

185 La resolución N° 1.213 exenta, de 16.10.09, establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. Esta resolución ha sido complementada por resolución N° 559 exenta, de 28.04.14.

186 La Resolución N° 195 exenta, 26.01.90, (D.O.: 29.01.90), fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicio en faenas de construcción e ingeniería.

187 Los peonetas o auxiliares de los vehículos de transporte de carga interurbana se encuentran afectos, en cuanto a su jornada de trabajo a lo dispuesto en el artículo 25 bis del Código del Ramo, vale decir 180 horas mensuales y, en relación al sistema especial de control de asistencia y jornada, están sometidos a las disposiciones de la Resolución Exenta N° 1.213, de 08.10.2009, de este Servicio, en lo que les resulte pertinente (Dictamen N° 3.358/052, 1.09.14).

188 La Circular N° 18, 9.02.15, imparte instrucciones para la obtención de reportes desde los dispositivos instalados a bordo de los vehículos de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal) y de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros.

189 El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, concluye que las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental por media jornada tienen derecho al permiso de alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo pudiendo ejercerlo a través de cualquiera de las alternativas previstas en dicho precepto, previo acuerdo con el empleador. Igualmente tienen derecho al descanso para colación previsto en el inciso 1° del artículo 34 del mismo Código, sin perjuicio de lo señalado respecto de ambos beneficios en el cuerpo del mismo oficio ya citado.

190 El dictamen N° 1.799/111, 12.06.02, concluye que "no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo".

191 El Dictamen N° 2.947/111, 17.05.96, fija alcance de este inciso en lo que respecta a la duración del descanso dentro de la jornada.

192 El tiempo de colación que corresponde a los choferes de vehículos de transporte urbano de pasajeros del denominado Plan Transantiago, es independiente de los descansos que deben otorgarse al mismo personal luego de los respectivos periodos de conducción. Dictamen N° 4.545/55, 4.09.15.

193 Para resolver si la jornada de trabajo que cumplen los trabajadores en un caso determinado, puede ser considerada de proceso continuo, es dable analizar, entre otros, a través de una fiscalización, la forma en que aquellos prestan sus servicios, en el sentido de si su trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios. (Dictámenes Nºs. 2.093/113, 17.04.97; 620/21, 8.02.05; 4.914/287, 22.09.99, y 157/06, 11.01.16, entre otros).

Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.

El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27.

Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II. [194]

Párrafo 4°
Descanso semanal

Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. [195] [196]

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.

Art. 35 bis. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo. [197]

Art. 35 ter. En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso. [198]

---

194 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 1 de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16).

195 La Ley N° 20.148 (D.O.: 6.01.07), declara feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi. La Ley N° 20.663 (D.O.: 30.04.13), declara feriado el día 7 de junio para la Región de Arica y Parinacota. La Ley N° 20.768 (D.O.: 19.08.14), declara feriado el día 20 de agosto de cada año para las comunas de Chillán y Chillán Viejo. La Ley N° 20.771 (D.O.: 27.08.14), establece como feriado regional en la Región de Antofagasta, el día 8 de septiembre de 2014, con motivo de la Fiesta Religiosa de Nuestra Señora Guadalupe de Ayquina. La Ley N° 20.778 (D.O.: 13.09.14), establece como feriado regional en la Región de Coquimbo, el día 20 de septiembre de 2014, con motivo de la celebración de la Fiesta de La Pampilla. La Ley N° 20.783 (D.O.: 1.10.14), declara feriado el día 2 de octubre de 2014, para la comuna de Rancagua.
El artículo 2° de la Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), modificado por el artículo 2°, N° 1 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07); por el artículo único de la Ley N° 20.629 (D.O.: 14.09.12), y por el artículo 2° de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16), establece que: "Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.
"Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.
"Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción."
El artículo 1° de la Ley N° 20.299 (D.O.: 11.10.08), declara feriado el día 31 de octubre, por conmemorarse el Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes. El artículo 2° de la misma norma legal, establece que debe trasladarse el feriado señalado al día viernes de la misma semana en caso de corresponder el 31 de octubre a día miércoles, o al día viernes de la semana inmediatamente anterior en caso de corresponder dicha fecha a día martes.

196 El Dictamen N° 3.237/46, 30.06.15, confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en ordinario N° 2.015/033 de 10.05.2006, ratificado por ordinario N° 2.166/037 de 19.05.2006, en el sentido que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.

197 Artículo agregado por la letra a) del artículo 1° de la Ley N° 19.920 (D.O.: 20.12.03).

198 Artículo agregado por el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

Art. 36. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. [199]

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso. [200]

Art. 37. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor. [201]

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506. [202]

Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1. en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable; [203]

2. en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3. en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4. en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5. a bordo de naves;

6. en las faenas portuarias;[204]

7. en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y [205] [206]

---

199 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra b) del artículo 1° de la Ley N° 19.920 (D.O.: 20.12.03).

200 Inciso agregado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16).

201 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

202 El artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en este inciso el número "477" por "506", como aparece en el texto.

203 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

204 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 2, letra a) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

205 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 2, letra b) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07). Anteriormente, este número fue modificado, por los artículos 3° de la Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), y 2° de la Ley N° 19.978 (D.O.: 28.10.04). El artículo 169 de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, establece que: "El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.
"Los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo.". El artículo 106 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece que: "Las elecciones municipales se efectuarán cada cuatro años, el último domingo del mes de octubre".

206 El dictamen N° 1.139/26, 24.02.16, concluye: 1) Corresponde establecer que los trabajadores que, durante los horarios de atención al público de los supermercados, laboran en éstos como reponedores, ejercen una actividad que se encuadra dentro del numeral séptimo del Art. 38 del Código del Trabajo, al

8. en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas. [207]

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo. [208] [209] [210] [211] [212]

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores. [213]

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. [214]

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el

desempeñarse en establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, entendiéndose que realizan tal atención por el hecho de efectuar las funciones de reposición con las características reseñadas en este informe. Téngase por reconsiderada toda doctrina administrativa contraria a lo concluido en este pronunciamiento, y 2) Estimándose que las funciones de los reponedores corresponden a una actividad que se encuadra dentro del N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo; existiendo, a la vez, coincidencia de las partes sobre las labores desempeñadas por los mercaderistas, cuyo no son sino las propias del reponedor; y estando convenida mediante contrato colectivo la forma de pago de la jornada extraordinaria que se realice en domingo y festivos; resulta obligatorio que ellos presten servicios durante domingos y festivos.

207 Este número fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 2, letra c) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

208 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 1.921/033, 20.04.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, complementa al dictamen citado y atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

209 El Dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la ley Nº 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

210 El Dictamen N° 2.611/39, 27.05.15, señala sistema de cálculo del valor de la hora trabajada en día domingo, para los fines de lo dispuesto en el artículo 38 inciso 2º del Código del Trabajo. El dictamen referido complementa los dictámenes 1.921/33, 20.04.15 y 2.205/37, 6.05.15

211 El Dictamen N° 4.755/58, 14.09.15, señala que la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823, que fija un sistema remuneracional particular respecto de aquellos trabajadores que, comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del mismo Código, ejecuten sus labores en día domingo y que, además, otorga 7 días adicionales de descanso en domingo a los mismos dependientes, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

212 El Decreto N° 101, 16.01.18, de Interior, determina los trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical. (V.: Dictamen N° 1.023/20, 17.02.16).

213 El Dictamen N° 2.598/032, 2.07.13, establece que la norma contenida en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, sobre descanso compensatorio de los días domingo y festivos laborados, es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, en la medida que la jornada pactada se distribuya en cinco o seis días. Por lo anterior, no gozan del derecho antes descrito, los trabajadores contratados exclusivamente para prestar servicios los días viernes, sábado y domingo. El Dictamen N° 2.335/41, 28.04.16, concluye: A los trabajadores que se desempeñan en establecimientos comprendidos en el Nº 7 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, que cumplen una jornada laboral distribuida en menos de 5 días a la semana, y que conforme a la doctrina institucional vigente les resultan aplicables las disposiciones sobre descanso compensatorio por los días festivos y domingo trabajados, les son igualmente aplicables las normas sobre feriado irrenunciable contenidas en la Ley Nº 19.973 de 10.09.2004, complementada por el artículo 38 ter del Código del Trabajo.

214 El Dictamen N° 1.644/016, 18.04.13, concluye que a los trabajadores de artes y espectáculos, regidos por las normas contenidas en el Capítulo IV del Título II del Libro Primero, del Código del Trabajo, no les asiste el derecho para que en el respectivo mes calendario a lo menos dos de los días de descanso sean otorgados en domingo.

recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso. [215]

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. [216] [217]

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema. [218]

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años. [219] [220] [221] [222] [223] [224] [225] [226]

Art. 38 bis. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo

---

215 Este inciso fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 3, letra i) de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16).

216 El Dictamen N° 3.583/038, 12.09.13, establece que las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando con arreglo al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, con turnos rotativos, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno a que correspondan.

217 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 3, letra ii) de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16).

218 Las resoluciones que dicta el Director del Trabajo en ejercicio de la facultad especial antedicha sólo rigen respecto de la Empresa que solicitó su autorización y para la faena y categoría de trabajadores comprendidos en la misma. De ello se sigue, entonces, que el empleador no se encuentra facultado para hacer aplicable a sus dependientes que laboran en determinada faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso autorizado para otra faena distinta perteneciente a la misma Empresa. Dictamen N° 6.505/331, 28.10.97.

219 La resolución N° 1.598 (exenta), de 3.09.14, deja sin efecto resoluciones N°s 1.134, de 30.10.01; 1.513, de 11.09.13, y 422, de 28.03.14, y delega en el Jefe del Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo en los términos que se indican en la misma resolución citada.

220 La Orden de Servicio N° 05, de 20.11.09 modificada y complementada por Orden de servicio N° 9, de 20.08.15, sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. Esta orden de servicio establece el procedimiento de actuación del Servicio sólo respecto de los siguientes tipos de actuaciones: a) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos; b) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, y c) Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales. En consecuencia, la referida orden de servicio no resulta aplicable a las resoluciones de sistemas excepcionales marco para sectores productivos completos, así como las solicitudes referidas a dichos sistemas excepcionales marcos, las que, en todo caso, serán de exclusiva competencia del Director(a) del Trabajo, correspondiéndole su tramitación al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT). Las solicitudes específicas de cada empresa para activar una resolución de sistema excepcional marco será resuelta por el Jefe(a) del Departamento de Inspección *(Boletín Oficial N° 252, enero 2010, p. 124)*. La Orden de servicio N° 02, de 27.01.14, modifica y complementa Orden de servicio N° 05, de 20.11.09. La Orden de servicio N° 9, 27.08.15, modifica Orden de servicio N° 2, 27.01.14 que modifica y complementa Orden de servicio N° 5, 20.11.09, que sistematizó y actualizó los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

221 En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito. (Dictamen N° 2.316/039, de 06.06.11).

222 La resolución N° 12 exenta, 7.01.15, deja sin efecto resolución N° 591 exenta, de 2011, y regresa facultad de centralización de documentación en el Jefe(a) del Departamento de Inspección.

223 Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos. De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo. (Dictamen N° 2.316/039, de 06.06.11).

224 En lo que respecta a la facultad otorgada al Director del Trabajo, en virtud de los dos últimos incisos del artículo 38 del Código del Trabajo, resultará jurídicamente procedente que éste pueda exigir como requisito o condición para la autorización de la renovación de la resolución que estableció un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, el ajustarse a criterios administrativos y normas de higiene y seguridad actualmente aplicables, aun cuando no se hubieren encontrado establecidos a la época de la autorización cuya renovación se solicita. Se deja sin efecto la doctrina contenida en los puntos 3) y 3.1), del Ordinario 3018/81, de 18.07.05 y toda otra que resulte contraria a la aquí establecida. (Dictamen N° 0873/012, de 18.02.11).

225 Los trabajadores contratados en régimen de jornada parcial, distribuida en un número inferior a cinco días a la semana, no se encuentran acogidos a las normas sobre descanso compensatorio contenidas en el artículo 38 inciso 3º del Código del Trabajo, por lo que tampoco resulta jurídicamente procedente la aplicación del inciso 4º de dicho artículo respecto de tales dependientes (Dictamen Nº 4.773/057, de 10.12.13). El Dictamen N° 2.226/36, 22.04.16, reconsidera los dictámenes Nº 2.598/032, 2.07.2013 y 4.773/57, 10.12.2013, en el sentido de lo analizado en el cuerpo del presente informe, en cuanto a que: 1. Los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos indicados en este Dictamen, y 2. Respecto al mismo universo de trabajadores que se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 y 7 del inciso 1º del artículo 38 del Código del Trabajo, al menos dos de los días de descanso compensatorio a que tuvieren derecho en el mes, deberán recaer en domingo, salvo las excepciones legales.

226 No resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito en un procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo (Dictamen N° 200/02, de 16.01.14).

mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. [227] [228] [229] [230] [231] [232]

Art. 38 ter. En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973. [233] [234] [235]

Art. 39. En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno. [236]

Art. 40. Sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores del trabajo, los inspectores municipales y el personal de Carabineros de Chile podrán también denunciar ante la respectiva Inspección del Trabajo las infracciones a lo dispuesto en el presente párrafo de que tomen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que les son propias. [237]

Párrafo 5°
Jornada Parcial

Art. 40 bis. Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

Art. 40 bis A. En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. [238]

---

[227] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 1.921/033, 20.04.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, complementa al dictamen citado y atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

[228] El Dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la ley Nº 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

[229] El Dictamen N° 3.996/52, 7.08.15, concluye que no resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique el sistema de turnos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, en orden a que éstos accedan a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo.

[230] El Dictamen N° 4.755/58, 14.09.15, señala que la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823, que fija un sistema remuneracional particular respecto de aquellos trabajadores que, comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del mismo Código, ejecuten sus labores en día domingo y que, además, otorga 7 días adicionales de descanso en domingo a los mismos dependientes, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

[231] La norma prevista en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, incorporada a su texto por la Ley N° 20.823, no confiere a los respectivos trabajadores el derecho a siete días de descanso adicionales ni produce el efecto de alterar las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo de los mismos dependientes, manteniéndose, de esta forma, los topes máximos de 10 horas ordinarias diarias y de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni en más de seis días. (Dictamen N° 5.733/66, 6.11.15).

[232] El Dictamen N° 961/18, 15.02.16, concluye: 1.- No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, y 2.- El otorgamiento de uno de los días de descanso consagrados en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, faculta al empleador a que dentro de los límites legales, convenga con el trabajador la ampliación de la jornada diaria a fin de cumplir el total de la jornada semanal pactada expresa o tácitamente.

[233] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.828 (D.O.: 18.04.15).

[234] El Dictamen N° 4.754/57, 14.09.15, fija sentido y alcance artículo 38 ter del Código del Trabajo.

[235] La Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), establece feriados y normas sobre feriado irrenunciable.

[236] El Dictamen N° 3.653/269, 30.08.00, revisa la doctrina vigente en relación a las jornadas bisemanales reguladas por este artículo, especialmente en lo que respecta al parámetro que debe servir de base para el cómputo de la jornada extraordinaria.

[237] El D.F.L. N° 2, de 1967, del M. del Trabajo y Previsión Social, incluido en este mismo libro electrónico, se refiere a la facultad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

[238] Inciso agregado por la letra B) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación. [239] [240]

Art. 40 bis B. Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 40 bis C. Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.

Art. 40 bis D. Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Capítulo V
DE LAS REMUNERACIONES [241]

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

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 establecida en el artículo 163 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. [242]

Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y

[239] La doctrina del Servicio en cuanto a la expresión "continua", empleada por el legislador en este inciso, ha señalado que la misma significa que la jornada diaria de estos trabajadores debe extenderse sin interrupción, salvo para los efectos de la colación, la que no puede ser inferior a media ni superior a una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo -una hora- que se fija para el tiempo de colación. (Dictamen N° 339/27, de 30.01.2002).

[240] No existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo. (Dictámenes N°s. 0729/010, 12.02.15, y 1.799/111, 12.06.02).

[241] La Ley N° 20.595 (D.O.: 17.05.12), establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer.

[242] Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional. (Dictamen N° 1.915/027, de 2.05.11).

oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador. [243] [244] [245] [246]

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) participación, que 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, y

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Art. 43. Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. [247] [248] [249] [250]

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

---

[243] Letra reemplazada, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08). El artículo transitorio de esta misma ley, prescribe que "Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.
"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.".

[244] El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281 .

[245] El Dictamen N° 2.213/037, de 08.06.09, establece que los trabajadores excluídos de la limitación de jornada en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo y a quienes no les resulta aplicable la nueva normativa sobre sueldo base contemplada en la letra a) del artículo 42 del mismo cuerpo legal, tendrán derecho al beneficio de semana corrida en la medida que las remuneraciones variables que perciban reúnan los requisitos que para tal efecto exige la ley, esto es, que se devenguen diariamente y que sean principales u ordinarias.

[246] El empleador cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador. Dictamen N° 0777/014, 16.02.15).

[247] El Decreto N° 649, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 131 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la fijación de salarios mínimos.

[248] El Artículo transitorio de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08), establece que "Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.
"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.".

[249] El artículo 16 de la Ley N° 18.600, que establece normas sobre personas con discapacidad mental, prescribe: "En el contrato de trabajo que celebre la persona con discapacidad mental, podrá estipularse una remuneración libremente convenida entre las partes, no aplicándose a este respecto las normas sobre ingreso mínimo". Modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 14 de la Ley N° 19.735 (D.O.: 22.06.01).

[250] Cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, pero sin poder efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador. (Dictámenes N°s. 0777/014, 16.02.15, y 1.588/027, 27.04.09).

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días. [251] [252] [253] [254] [255]

Art. 45. El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. [256] [257]

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35. [258] [259] [260] [261] [262]

Art. 46. Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Art. 47. Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho. [263]

---

251 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08).

252 El artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), derogó el inciso final que aparecía en el texto.

253 El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

254 La Ley N° 20.763 (D.O.: 18.07.14), reajusta monto del ingreso mínimo mensual, de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar, para los períodos que indica.

255 El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

256 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08).

257 El Dictamen N° 0110/001, de 8.01.09, concluye: 1. El cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo que sirve de base para determinar el beneficio de semana corrida, puede efectuarse en forma mensual, en el evento de que éste no pudiere realizarse semanalmente, debiendo aplicarse en tal caso el procedimiento establecido en el cuerpo del presente informe, y 2. Para los efectos de determinar la base de cálculo del mismo beneficio, respecto de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual y remuneraciones variables, deberá considerarse el monto resultante de estas últimas, después de efectuar el ajuste a que alude el artículo transitorio de la Ley N° 20.281.

258 Este artículo anteriormente había sido modificado por la letra C) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

259 El Dictamen N° 3.262/066, de 5.08.08, señala que para determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo, deberán considerarse los estipendios fijos o variables que reúnan los requisitos analizados en el cuerpo del mismo dictamen citado.

260 El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

261 A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

262 Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el Dictamen N° 3.724/053, 15.09.09.

263 El artículo 3° de la Ley N° 20.170 (D.O.: 21.02.07), establece que. "Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, se entenderá:
"1) Que los contribuyentes que se acojan al régimen contenido en el artículo 14° ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta cumplen con el requisito de llevar libros de contabilidad.
"2) Por utilidades o excedentes líquidos, lo que resulte de aplicar lo dispuesto en el número 3 del artículo 14° ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores y no se aplicará lo dispuesto en el inciso primero del artículo 48 del Código del Trabajo".

Art. 48. Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital. [264]

Respecto de los empleadores exceptuados del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.

Los empleadores estarán obligados a pagar las gratificaciones al personal con el carácter de anticipo sobre la base del balance o liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos, en tanto se practica la liquidación definitiva.

Art. 49. Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores o delegados del personal cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para la determinación de la utilidad conforme al artículo precedente.

Art. 50. El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo. [265] [266] [267]

Art. 51. En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

Art. 52. Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Art. 53. El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368*

264 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 17 N° 3 de la Ley N° 20.780, (D.O.: 29.09.14), y posteriormente, por el artículo 10 de la Ley N° 20.899 (D.O.: 8.02.16).

265 La Ley N° 20.763 (D.O.: 18.07.14), reajusta monto del ingreso mínimo mensual, de la asignación familiar y maternal y del subsidio familiar, para los períodos que indica.

266 El Dictamen N° 1.682/018, de 10.04,12, fija el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual. El procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se señala en el cuerpo del presente informe, debiendo, por ende, tenerse por ratificada la doctrina contenida en el dictamen N° 1.682/018, de 10.04.2012, por encontrarse plenamente ajustada a derecho. (Dictamen N° 054/01, 6.01.16).

267 Tratándose del empleador que ha optado por el sistema de gratificación contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de sus dependientes que gozan de subsidio por incapacidad laboral temporal, procede que dicha remuneración sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes (Dictamen Nº 4.930/060, de 19.12.13).

Capítulo VI
DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

Art. 54. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas. [268]

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre.

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. [269]

Art. 54 bis. Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo. [270]

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas. [271] [272] [273]

Art. 55. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. [274] En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones

---

[268] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen Nº 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

[269] La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad. Dictamen N° 4.794/325, 10.11.00.

[270] El Dictamen N° 1.643/015, de 18.04.13, señala que no resulta exigible legalmente al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que el detalle de cada operación que debe contener el anexo a las liquidaciones de remuneraciones que se debe entregar al trabajador por las comisiones, bonos, premios y otros incentivos que le corresponda percibir, deba incluir el monto en dinero de dichas operaciones, siendo suficiente con precisar cuáles han sido cada una de ellas para su acertada comprensión.

[271] Artículo incorporado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12).

[272] El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.
Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.".
El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.".

[273] El Dictamen Nº 4.814/44, de 31.10.12, fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

[274] El Dictamen N° 2.093/033, de 3.05.11, concluye que en el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada. [275] [276] [277]

Art. 56. Las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Art. 57. Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento.

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o 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.

Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. [278] [279] [280] [281] [282]

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin

---

[275] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12).

[276] El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.
Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.".
El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.".

[277] El Dictamen N° 4.814/44, de 31.10.12, fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

[278] El Dictamen N° 4.184/070, de 23.09.10, concluye: 1) Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato, y 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[279] El Dictamen N° 0262/004, de 17.01.12, concluye: Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo; 2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

[280] Las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinados, las que deben ser aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto y por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato respectivo.El empleador no puede, en caso alguno, condicionar el descuento de las cuotas extraordinarias requerido por un sindicato a la autorización del trabajador afecto, toda vez que con arreglo a la norma del inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, tales deducciones constituyen una obligación para el empleador, cuyo cumplimiento, por ende, no es posible eludir con el pretexto de no haber sido autorizadas por el respectivo afiliado (Dictamen Nº 4.861/058, de 13.12.13).

[281] No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato … el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus socios, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que los montos que debe deducir por tal concepto corresponden, efectivamente –en conformidad a la ley y a los estatutos respectivos–, a dichas cotizaciones gremiales (Dictamen Nº 4.861/058, de 13.12.13).

[282] El Dictamen N° 2.907/036, 4.08.14, concluye: 1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social; 2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1° de la ley N° 18.833, y 22, inciso 1° de la ley N° 17.322, en relación con el artículo 503, inciso 1°, del Código del Trabajo, y 3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3°, inciso 2° de la ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo. [283]

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. [284] [285] [286]

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código. [287] [288] [289]

Art. 59. En el contrato podrá establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia.

---

[283] Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra ii) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

[284] El Dictamen N° 2.987/033, 24.07.13, concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas del artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes. Con todo, si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional o incremento de hasta el 25% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento de hasta el 30% para adquisición de vivienda que pueda afectar al trabajador, sumado al máximo del 15% de descuento voluntario, no excedan el tope del 45% del total de la remuneración del trabajador, porcentaje coincidente con el tope general del 45% imperativo que regula el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales o permitidos; y 2) Resulta suficiente la autorización escrita otorgada por el trabajador al empleador, para efectuar los descuentos en favor de la cooperativa en la cual tenga la calidad de socio. **N. del E.:** El artículo 54 de la Ley General de Cooperativas (D.F.L. N° 5, 2003 (D.O.: 17.02.04), del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción), dispone: "Increméntase hasta el 25% el límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58 del Código mencionado, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador."

[285] El Dictamen N° 3.456/037, 5.09.13, concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas contenidos en el artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes, y si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional de hasta el 25% por sobre el 15% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento para adquisición de vivienda de hasta el 30% a que pueda estar afecto el trabajador no exceda el tope del 45% del total de su remuneración, máximo que es coincidente con el tope general del 45% que con carácter imperativo establece el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales permitidos, entre los cuales se encuentran los de las cooperativas; 2) No procede fijar un orden de prelación que deba seguir el empleador al efectuar los descuentos permitidos del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, si el legislador, tanto en el Código del Trabajo como, en este caso, en la Ley General de Cooperativas no lo ha establecido, y 3) No resulta conforme a derecho que el empleador, a su voluntad, pueda determinar los descuentos permitidos que se deban efectuar y cuales desechar de aquellos que se hubiere acordado con el trabajador, si la suma de ellos excede el máximo del 45% establecido en la ley, para lo cual se deberá contar con el consentimiento del trabajador.

[286] El descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 3º del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente (Dictamen Nº 4.861/058, de 13.12.13).

[287] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.540 (D.O.: 6.10.11). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.425 (D.O.: 13.02.10).

[288] El artículo único de la Ley N° 20.400 (D.O. 27.11.2009) derogó los incisos 1° y 2° del N° 4 del Art. 84 de la Ley General de Bancos que disponían: "4) El monto total de los créditos que un banco pueda conceder a sus trabajadores, no podrá exceder de un 1,5% del patrimonio efectivo de la empresa ni individualmente del 10% de dicho límite."
"No obstante, los bancos podrán otorgar a sus trabajadores, sin sujeción a los límites del inciso anterior, préstamos con garantía hipotecaria con el objeto de que adquieran una casa habitación para su uso personal. Respecto de una misma persona, esta facultad podrá ejercitarse en una sola oportunidad mientras subsista la calidad de trabajador."

[289] El Dictamen N° 4.565/094, de 15.11.11, fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 06.10.2011.

La mujer casada puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo.

En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario. [290]

Art. 60. 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 saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido. [291]

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales. [292]

Art. 61. Gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2473 y demás pertinentes del mismo Código.

Estos privilegios cubrirán los reajustes, intereses y multas que correspondan al respectivo crédito.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido. [293]

Sólo gozarán de privilegio estos créditos de los trabajadores que estén devengados a la fecha en que se hagan valer.

---

[290] El artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, dispone: "Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refieren los artículos 8° y 11, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.
"La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada.".
"El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante. En caso de incumplimiento, el tribunal aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8° deberá expresar dicha circunstancia.
"En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario.
"Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen.
"El no cumplimiento de las retenciones establecidas en los dos incisos precedentes hará aplicable al empleador la multa establecida en el inciso primero de este artículo, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.".

[291] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por la letra iii) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

[292] 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento. 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo *(Dictamen N° 4.793/083, de 2010)*.

[293] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo. [294] [295] [296]

Art. 62. Todo empleador con cinco o más trabajadores deberá llevar un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos. [297]

Las remuneraciones que figuren en el libro a que se refiere el inciso anterior serán las únicas que podrán considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

Art. 62 bis. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa. [298] [299]

Art. 63. Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

---

[294] El N° 4 del artículo 346 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), sustituyó el artículo 2.472 del Código Civil por el que sigue: "**Art. 2472**. La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:
1. Las costas judiciales que se causen en interés general de los acreedores;
2. Las expensas funerales necesarias del deudor difunto;
3. Los gastos de enfermedad del deudor.
Si la enfermedad hubiere durado más de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extienda la preferencia;
4. Los gastos en que se incurra para poner a disposición de la masa los bienes del deudor, los gastos de administración del procedimiento concursal de liquidación, de realización del activo y los préstamos contratados por el liquidador para los efectos mencionados.
5. Las remuneraciones de los trabajadores, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin;
6. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del decreto ley Nº 3.500, de 1980;
7. Los artículos necesarios de subsistencia suministrados al deudor y su familia durante los últimos tres meses;
8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.
Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados.
Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;
9. Los créditos del fisco por los impuestos de retención y de recargo.".
Por su parte, el artículo 246 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), señala: Renunciabilidad de créditos de origen laboral. No podrán renunciarse los montos y preferencias de los créditos previstos en los números 5 y 8 del artículo 2.472 del Código Civil, salvo en la forma y casos que siguen:
1) Mediante conciliación celebrada ante un Juzgado de Letras del Trabajo, la que podrá tener lugar en la audiencia preparatoria o de juicio y deberá contar con la expresa aprobación del juez, y
2) En virtud de transacción judicial o extrajudicial que se celebre con posterioridad a la notificación de la sentencia definitiva de primera instancia del juicio laboral respectivo.
Las reglas para pagar los créditos a que se refiere el artículo 2.472 del Código Civil, se detallan en el artículo 244 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).
Finalmente, el artículo 398 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), agrega en el artículo 22 de la ley Nº 18.833, que establece un estatuto general de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el siguiente inciso tercero:
"En caso que la entidad empleadora afiliada tenga la calidad de deudora de un procedimiento concursal de liquidación, y una vez que se haya dictado la resolución de liquidación pertinente, regirán las siguientes reglas:
1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.
2.- Corresponderá al trabajador el pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por dictación de la resolución de liquidación, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador.".

[295] El artículo 2473 del Código Civil señala: "Los créditos enumerados en el artículo precedente afectan todos los bienes del deudor; y no habiendo lo necesario para cubrirlos íntegramente, preferirán unos a otros en el orden de su numeración, cualquiera que sea su fecha, y los comprendidos en cada número concurrirán a prorrata.
Los créditos enumerados en el artículo precedente no pasarán en caso alguno contra terceros poseedores.".

[296] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

[297] * El D.S. N° 375, de 1969, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Libro Auxiliar de Remuneraciones.
* La Orden de Servicio N° 2, de 2000, modifica la Circular N° 52, de 27 de abril de 1994 *(Boletín Oficial N° 64, mayo 1994, p. 54)*, que instruye sobre los procedimientos a seguir en la aplicación de la Resolución exenta N° 224, de 7 de febrero de 1994 *(Boletín Oficial N° 62, febrero 1994, p. 39)*, y delega en el Depto. de Fiscalización y en las Direcciones Regionales del Trabajo la autorización para centralizar la documentación que deriva de las relaciones de trabajo *(Boletín Oficial N° 137, junio 2000, p. 169)*.

[298] Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[299] El Dictamen N° 1.187/018, de 10.03.10, fija sentido y alcance del artículo 62 bis.

Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador.

Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Art. 63 bis. En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169. [300]

Art. 64. En los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que deberá pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario. [301] [302]

Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.

Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido. [303]

Art. 64 bis. Derogado. [304]

Art. 65. Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.

No podrán ejercer este comercio los trabajadores que hubieran sido despedidos de la respectiva empresa, a menos que el empleador los autorice previamente.

---

[300] Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.058 (D.O.: 26.09.05).

[301] Este artículo fue agregado por el artículo único de la Ley N° 20.729 (D.O.: 4.03.14). Anteriormente, el texto original de este artículo fue derogado por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[302] El Dictamen N° 935/12, de 10.03.14, fija sentido y alcance del nuevo artículo 64 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único de la Ley N° 20.729 (D.O.: 4.03.14).

[303] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 4 de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.729 (D.O.: 4.03.14), y por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[304] Este artículo fue derogado por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

Capítulo VII
DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS[305]

Art. 66. En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. [306]

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. [307] [308]

Art. 66 bis. Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador. [309] [310]

---

305 El artículo 90 de la Ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, establece: "Los empleadores de las personas que ejerzan un cargo de concejal deberán conceder a éstas los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales hasta por ocho horas semanales, no acumulables, con el objeto de asistir a todas las sesiones del concejo y de las comisiones de trabajo que éste constituya. Del mismo modo, se deberán conceder permisos laborales para el desempeño de cometidos en representación de la municipalidad, con un máximo, para estos efectos, de tres días durante un año calendario, no acumulables. El tiempo que abarquen los permisos otorgados no será de cargo del empleador, sin perjuicio de lo que acuerden las partes, y se entenderá trabajado para los demás efectos legales, bastando para ello presentar la correspondiente certificación del secretario municipal.
"Asimismo, los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal.".

306 Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra iv) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

307 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por al artículo 1°, N° 1 de la Ley N° 20.137 (D.O.: 16.12.06). V. Art. 195, inc. 2° de este Código.

308 El Dictamen N° 4431/193, de 07.08.96, concluye que los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en un contrato colectivo, suscrito entre el sindicato y la empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador.

309 Artículo agregado por el artículo único de la Ley N° 20.769 (D.O.: 20.09.14).

310 El Dictamen N° 4.654/73, 25.11.14, fija sentido y alcance de este artículo.

Art. 66 ter. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley Nº18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley Nº 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.[311]

Art. 67. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. [312] [313] [314]

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. [315] [316] [317]

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Art. 68. Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores. [318] [319] [320]

---

311 Artículo incorporado por el artículo único de la Ley N° 20.907 (D.O.: 14.04.16).

312 Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal o feriado colectivo de los trabajadores por sobrevenirles enfermedad que les confiera derecho a licencia médica *(Dictamen N° 4431/193, de 07.08.96)*.

313 El feriado legal no está condicionado a la prestación efectiva e ininterrumpida de los servicios, sino que, por el contrario, para gozar de este beneficio al trabajador le basta la subsistencia de la relación laboral durante el lapso de un año *(Dictamen N° 2.028/133, de 07.05.98)*.

314 El concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.
Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.
De la misma norma se infiere además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios.
Al tenor de lo expresado, en la especie, posible es sostener que las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que, por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.
A mayor abundamiento, si se considera que las referidas asignaciones pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios, preciso es convenir que, si durante el feriado éste se encuentra liberado de prestar dichos servicios, habrá desaparecido la causa que genera tales beneficios, no encontrándose el empleador, por ende, obligado a pagarlos.
De esta forma, para que las referidas asignaciones pactadas entre empleador y trabajador sean pagadas durante el feriado legal de este último, se requiere que las partes, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, convengan expresamente su pago a todo evento, mediante estipulación precisa al respecto.
En consecuencia, la "remuneración íntegra" a que se refiere este inciso no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa …, durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios *(Dictamen N° 3.402/196, de 05.07.99)*.

315 Este inciso fue agregado por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.058 (D.O.: 26.09.05).

316 El Dictamen N° 5081/125, 9.11.05, fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.058.

317 El Dictamen N° 4.349/073, de 6.10.10, señala que tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, desempeñan sus labores en dichas localidades. El mismo dictamen, reconsidera doctrina contenida en los oficios 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el Dictamen 5.081/125, de 09.11.05, en los términos indicados en el cuerpo de ese mismo informe.

318 El Dictamen N° 4.551/222, 21.07.95, sistematiza jurisprudencia administrativa sobre feriado progresivo.

319 El Dictamen N° 0532/029, 02.02.04, concluye que los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases Técnicos Ltda., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico.

320 El Dictamen N° 2.694/034, 21.07.14, concluye que para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

Art. 69. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Art. 70. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. [321]

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Art. 71. Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. [322]

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra. [323] [324] [325]

Art. 72. Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Art. 73. El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración

[321] El Dictamen N° 4.617/52, 2.12.13, establece que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.

[322] El Dictamen N° 2.921/055, de 21.07.11, señala que para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral.

[323] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.613 (D.O.: 8.08.12).

[324] A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

[325] El Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14, concluye: 1) La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos, y 2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. [326] [327]

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71. [328]

Art. 74. No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato. [329] [330]

Art. 75. Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica, parvularia y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento. [331]

Art. 75 bis. La regla dispuesta en el artículo anterior será igualmente aplicable por los meses de diciembre, enero y febrero a los trabajadores que se hayan desempeñado a lo menos durante seis meses en forma continua como manipuladores de alimentos para empresas que presten los servicios de alimentación en establecimientos de educación parvularia, escolar y preescolar de conformidad con la ley N° 19.886, y cuyos contratos de trabajo se encontraren vigentes al mes de noviembre.

Asimismo, si el contrato de los trabajadores señalados en el inciso anterior terminare por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161, el trabajador tendrá derecho, además de la indemnización por años de servicio respectiva, a las remuneraciones correspondientes a la totalidad del plazo que va entre la fecha de terminación y el día anterior al mes de inicio del siguiente año escolar, siempre que el contrato hubiere estado vigente a lo menos por seis meses en forma continua dentro del respectivo año escolar. [332] [333]

Art. 76. Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

---

[326] El Dictamen N° 8.413/143, 30.10.89, fija el procedimiento para determinar el número de días a compensar por concepto de feriado proporcional (Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14).

[327] El Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14, concluye: 1) La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos, y 2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

[328] A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

[329] Los puntos 1 y 2 del Dictamen N° 1.497/015, de 26.03.12, señalan: 1) los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pagados tienen derecho a un feriado anual de 15 o de 20 días hábiles, según sea el caso, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o entre el período que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, y 2) Al personal docente de los establecimientos educacionales particulares pagados que durante el período de interrupción de las actividades escolares ha hecho uso de sus descansos maternales y permiso postnatal parental, no le asiste el derecho a impetrar el beneficio del feriado en otra época del año.

[330] No existe norma expresa que obligue al empleador a extender el certificado sobre otorgamiento del feriado anual a sus trabajadores, cuando los trabajadores gozan de dicho beneficio de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 74 del Código del Trabajo, ya que, excepcionalmente, en esta situación, el legislador entiende como si hubiese sido realmente concedido el feriado respecto de un trabajador, por el solo hecho de que el establecimiento en que él labora suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas suspensiones le hayan significado al trabajador un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos 15 días hábiles y percibiendo remuneración íntegra. (Dictamen N° 2.022/025, 16.05.13).

[331] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 9° de la Ley N° 20.903 (D.O.: 1.04.16).

[332] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.787 (D.O.: 30.10.14).

[333] El dictamen N° 5.250/087, 31.12.14, fija sentido y alcance de la ley N° 20.787, que modifica el artículo 6° de la ley N° 19.886 e incorpora el artículo 75 bis al Código del Trabajo.

Título II
DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

Art. 77. Respecto de los trabajadores a que se refiere este título, el contrato de trabajo se someterá preferentemente a las normas de los artículos siguientes.

Capítulo I
DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 78. Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. [334]

Art. 79. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad. [335]

Art. 80. El contrato de trabajo de aprendizaje deberá contener a lo menos las estipulaciones establecidas en el artículo 10 y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

Art. 81. La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes.

Art. 82. En ningún caso las remuneraciones de los aprendices podrán ser reguladas a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Art. 83. Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;

2. permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y

3. designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

Art. 84. El contrato a que se refiere este capítulo tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

Art. 85. El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa.

Art. 86. Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 506. [336]

[334] El Dictamen N° 537/07, 6.02.14, establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

[335] El artículo 47 de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10), dispone que las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

[336] El artículo único, N° 4, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), sustituyó el guarismo “477” por “506”, como aparece en el texto.

Capítulo II
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Párrafo 1°
Normas generales

Art. 87. Se aplicarán las normas de este capítulo a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura. El reglamento determinará las empresas que revisten tal carácter.

No se les aplicarán las disposiciones de este capítulo a aquellos trabajadores que se encuentren empleados en faenas agrícolas y que no laboren directamente en el cultivo de la tierra, tales como administradores, contadores o que, en general, desempeñen labores administrativas.

No se aplicarán las normas de este Código a los contratos de arriendo, mediería, aparcería u otros en virtud de los cuales las personas exploten por su cuenta y riesgo predios agrícolas.

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

La calificación, en caso de duda, se hará por el inspector del trabajo de la localidad, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Art. 88. Las normas sobre limitación de la jornada de trabajo que se establecen en otras disposiciones de este Código, se aplicarán a los trabajadores agrícolas a que se refiere este capítulo, con las modalidades que señale el reglamento, de acuerdo a las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura.

El reglamento deberá considerar las modalidades que, dentro de un promedio anual que no exceda de ocho horas diarias permitan la variación diaria o semanal, según alguna de las causas a que se hace referencia en el inciso precedente. Asimismo, señalará la forma y procedencia del pago de las horas extraordinarias con el respectivo recargo legal. [337]

Art. 89. Los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior.

En el caso previsto en el inciso anterior, los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

El reglamento determinará la aplicación y modalidades del presente artículo. [338]

Art. 90. Las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del número 2 del artículo 38.

Art. 91. La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías.

En ningún caso podrá pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración.

[337] El decreto N° 45, de 1986, del Trabajo (D.O.: 19.05.86), aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actuales artículos 88 y 89 de este Código), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código.

[338] El decreto N° 45, de 1986, del Trabajo (D.O.: 19.05.86), aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actuales artículos 88 y 89 de este Código), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufriere por reajustes legales o convencionales o por diferentes avaluaciones de las regalías, se aplicarán separadamente al dinero y a las especies, sin que la variación de alguno de estos factores determine la alteración del otro, aunque de ello se derive la modificación del porcentaje indicado en el inciso anterior.

Para los efectos de este artículo, se entenderán por regalías el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador.

Por resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se fijará el valor de las regalías agrícolas o las normas para su determinación, de acuerdo con las características de las respectivas zonas del país, la que será de aplicación obligatoria. Sin embargo, si el valor así asignado no se ajustare a la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al Juzgado de Letras del Trabajo para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo.

Art. 92. En el contrato de los trabajadores permanentes, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada, salvo que éste ocupe o puede ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

El empleador deberá, en todo caso, prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, deberá proporcionar al trabajador los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente. [339] [340] [341]

Art. 92 bis. Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477. [342]

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena. [343]

Párrafo 2°
Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada

Art. 93. Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

339 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

340 El Decreto Ley N° 3.557, de 1.980, del Ministerio de Agricultura (D.O.: 9.02.81), establece disposiciones sobre protección agrícola.

341 El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16.

342 El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó, entre otras, la numeración del artículo 477, por 506.

343 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

Art. 94. El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la Ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis. [344] [345] [346]

Art. 95. En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Asimismo, el empleador deberá prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Deberá proporcionar al trabajador, además, los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente. [347] [348]

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento. [349]

Las obligaciones que establece este artículo son de costo del empleador y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Art. 95 bis. Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.

---

[344] Inciso agregado por la letra D) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

[345] Los artículos 64 y 64 bis de este Código, fueron derogados por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06). La referencia a los artículos 64 y 64 bis debe entenderse hecha a los artículos 183-B y 183-D de este Código.

[346] La Ley N° 19.728 (D.O.: 14.05.01), establece un seguro de desempleo.

[347] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

[348] El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16. Diario Oficial 23.06.15.

[349] El Decreto N° 20, de 2001, del Trabajo (D.O.: 16.06.01), establece el Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

Capítulo III
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR Y DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS EVENTUALES

Párrafo 1°
Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional [350]

Art. 96. Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales. [351] [352]

Art. 97. La gente de mar, para desempeñarse a bordo, deberá estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, de acuerdo a normas reglamentarias que permitan calificar los conocimientos e idoneidad profesional del interesado. Los documentos mencionados en este inciso se otorgarán a toda persona que los solicite y que reúna los requisitos reglamentarios.

El ingreso a las naves y su permanencia en ellas será controlado por la autoridad marítima, la cual por razones de orden y seguridad podrá impedir el acceso de cualquier persona. [353]

Art. 98. El contrato de embarco es el que celebran los hombres de mar con el naviero, sea que éste obre personalmente o representado por el capitán, en virtud del cual aquéllos convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima, y éste a recibirlos en la nave, alimentarlos y pagarles el sueldo o remuneración que se hubiere convenido.

Dicho contrato debe ser autorizado en la Capitanía de Puerto en el litoral y en los consulados de Chile cuando se celebre en el extranjero. Las partes se regirán, además, por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación. [354]

Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito. [355]

Art. 99. Los hombres de mar contratados para el servicio de una nave constituyen su dotación.

Art. 100. La dotación de la nave se compone del capitán, oficiales y tripulantes.

Los oficiales, atendiendo su especialidad, se clasifican en personal de cubierta, personal de máquina y servicio general, y los tripulantes en personal de cubierta y personal de máquina.

Los oficiales y tripulantes desempeñarán a bordo de las naves las funciones que les sean señaladas por el capitán, en conformidad a lo convenido por las partes.

Art. 101. Sólo en caso de fuerza mayor, calificada por el capitán de la nave y de la cual deberá dejar expresa constancia en el cuaderno de bitácora de ésta, la dotación estará obligada a efectuar

---

350 El Decreto N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 16.06.87), aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional, vigente de acuerdo con Art. 3° transitorio de este Código. El Dictamen N° 3.813/144, de 17.08.04, se refiere a la vigencia de este reglamento y precisa organismo competente para su fiscalización.

351 El dictamen N° 0893/020, 9.03.07, concluye que "revisten la calidad de personal embarcado o gente de mar quienes suscriben contrato de embarco con el armador o naviero a fin de prestar a bordo de una o varias naves de éste, servicios propios de la navegación marítima o, en otros términos, con el objeto de ejercer profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales."

352 El dictamen N° 0776/013, 16.02.15, concluye que "no resulta procedente que a los trabajadores que se desempeñan como Buzos en los centros de cultivo de salmón existentes en la Región de Aysén, se les aplique las normas referidas al personal embarcado o gente de mar, aun cuando pacten con su empleador someterse a dicha normativa.".

353 El Decreto N° 1.340 bis, 14.06.41, de Marina. Aprueba el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la Republica.

354 El decreto (M) N° 991, de 1987, del M. de Defensa (D.O.: 27.11.87) fija la jurisdicción de las Gobernaciones Marítimas de la República y establece las Capitanías de Puerto y sus respectivas jurisdicciones.

355 El Dictamen N° 5.413/099, de 21.12.10, complementa Dictamen N° 4.222/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 100, sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12. [356]

Art. 102. Es empleador, para los efectos de este párrafo, todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional. [357]

Art. 103. El contrato de embarco, además de lo expresado en el artículo 10, deberá indicar:

a) nombre y matrícula de la nave o naves;

b) asignaciones y viáticos que se pactaren, y

c) puerto donde el contratado debe ser restituido.

Art. 104. El capitán sólo tomará oficiales o tripulantes que en sus libretas tengan anotado el desembarco de la nave en que hubieren servido anteriormente. Esta anotación deberá llevar la firma de la autoridad marítima, o del cónsul respectivo si el desembarco hubiere acaecido en el extranjero.

Art. 105. Si por motivos extraordinarios la nave se hiciere a la mar con algún oficial o tripulante que no hubiere firmado su contrato de embarco, el capitán deberá subsanar esta omisión en el primer puerto en que recalare, con la intervención de la autoridad marítima de éste; pero, en todo caso, el individuo embarcado deberá haber sido registrado en el rol de la nave.

Si por falta de convenio provisional escrito entre el hombre de mar embarcado en estas condiciones y el capitán, no hubiere acuerdo entre las partes al legalizar el contrato, la autoridad marítima investigará el caso para autorizar el desembarco y restitución del individuo al puerto de su procedencia, si éste así lo solicitare. De todos modos, el hombre de mar tendrá derecho a que se le pague el tiempo servido, en las condiciones del contrato de los que desempeñen una plaza igual o análoga; en defecto de éstas, se estará a las condiciones en que hubiere servido su antecesor; y si no lo hubiere habido, a las que sean de costumbre estipular en el puerto de embarco para el desempeño de análogo cargo.

Art. 106. La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias.

Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32. [358] [359]

Art. 107. El armador, directamente o por intermedio del capitán, hará la distribución de las jornadas de que trata el artículo anterior.

Art. 108. La disposición del artículo 106 no es aplicable al capitán, o a quien lo reemplazare, debiendo considerarse sus funciones como de labor continua y sostenida mientras permanezca a bordo.

Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a

[356] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

[357] V. Art. 4° de este Código.

[358] El Dictamen N° 2.734/047, de 08.07.11, complementa doctrina contenida en Dictamen N° 3.309/176, de 09.10.02, en el sentido que la remuneración que percibe el personal embarcado en naves de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo.

[359] El Dictamen N° 2.627/045, de 30.06.11, ratifica la doctrina contenida en el dictamen recurrido, en orden a que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento indicado en el cuerpo del presente informe. Por tanto, se deniega la reconsideración del Dictamen N° 2.374/113, de 14.04.95, de esta Dirección.

bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados.[360]

Art. 109. No será obligatorio el trabajo en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre fondeada en puerto. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá en este caso exceder de cuarenta y ocho horas.

Art. 110. En los días domingo o festivos no se exigirán a la dotación otros trabajos que aquellos que no puedan postergarse y que sean indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave.

Art. 111. El descanso dominical que se establece por el artículo anterior, no tendrá efecto en los días domingo o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal encargado de la atención de los pasajeros o de los trabajadores que permanezcan a bordo de la nave. [361]

El empleador deberá otorgar al término del período de embarque, un día de descanso en compensación a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos en que los trabajadores debieron prestar servicios durante el período respectivo. Cuando se hubiera acumulado más de un día de descanso en una semana, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 38.

Art. 112. Para la distribución de la jornada de trabajo y los turnos, así como para determinar específicamente en el reglamento de trabajo a bordo, las labores que deban pagarse como sobretiempo, el servicio a bordo se dividirá en servicio de mar y servicio de puerto.

Las reglas del servicio de mar podrán aplicarse no solamente cuando la nave se encuentra en el mar o en rada abierta, sino también todas las veces que la nave permanezca menos de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala.

A la inversa, las reglas del servicio de puerto podrán ser aplicables cada vez que la nave permanezca más de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala, o en los casos en que la nave pase la noche o parte de la noche en el puerto de matrícula o en el puerto de término de línea o de retorno habitual del viaje.

Sin embargo, el servicio de mar, en todo o parte, se conservará durante la salida y entrada a puerto y en los pasos peligrosos, durante el tiempo necesario para la ejecución de los trabajos de seguridad (fondear, levar, amarrar, encender los fuegos, etc.), y atención del movimiento de los pasajeros en los días de llegada y salida.

Art. 113. Para el servicio de mar el personal de oficiales de cubierta y de máquina se distribuirá en turnos, y en equipos el personal de oficiales de servicio general. Asimismo, los tripulantes deberán trabajar en turnos o equipos según lo determine el capitán.

La distribución del trabajo en la mar puede comprender igualmente las atenciones y labores de día y de noche, colectivas y discontinuas, que tengan por objeto asegurar la higiene y limpieza de la nave, el buen estado de funcionamiento de las máquinas, del aparejo, del material en general y de ciertos servicios especiales que el reglamento especificará.

Art. 114. Para el servicio de puerto, toda la dotación se agrupará por categorías para realizar la jornada de trabajo, exceptuado el personal de vigilancia nocturna y el que tenga a su cargo los servicios

[360] El dictamen N° 5.163/083, 22.12.14, concluye: 1) El capitán, el ingeniero jefe o quienes los reemplacen tienen derecho al descanso mínimo de ocho horas diarias previsto en el artículo 116 del Código del Trabajo; 2) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 del Código del Trabajo, las funciones que desempeña el capitán y el ingeniero jefe de máquinas deben considerarse como de labor continua y sostenida mientras permanezcan a bordo; 3) En el evento de producirse alteraciones al descanso del personal citado en el punto anterior, éstas no constituirán infracción a las normas laborales, y deberán retomarlo una vez terminada la eventualidad hasta su total cumplimiento, y 4) El capitán y el ingeniero jefe se encuentran liberados por la función que cumplen de efectuar turnos de guardia de mar.

[361] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

que exijan un funcionamiento permanente (calderas, frigoríficos, dínamos, servicios de pasajeros, etc.), que se desempeñará distribuido en turnos o equipos, de día y de noche, sin interrupción.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo turnos de guardia de puerto estarán a disposición del empleador durante veinticuatro horas, debiendo, en consecuencia, permanecer a bordo.

Art. 115. El cuadro regulador de trabajo, tanto en la mar como en puerto, dentro de los límites de la jornada legal y de acuerdo con las modalidades del presente artículo, será preparado y firmado por el capitán, visado por la autoridad marítima para establecer su concordancia con el reglamento del trabajo a bordo, y fijado en un lugar de la nave, de libre y fácil acceso.

Las modificaciones a este cuadro, que fuere indispensable introducir durante el viaje, serán anotadas en el diario de la nave y comunicadas a la autoridad marítima para su aprobación o sanción de las alteraciones injustificadas que se hubieren hecho.

Art. 116. El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo será de ocho horas continuas dentro de cada día calendario. [362]

Art. 117. No dan derecho a remuneración por sobretiempo las horas de trabajo extraordinario que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

a) cuando esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas embarcadas por circunstancias de fuerza mayor; [363]

b) cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera o para evitar la pérdida de vidas humanas. En estos casos las indemnizaciones que se perciban se repartirán en conformidad a lo pactado o en subsidio, a la costumbre internacional, y

c) cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento.

Art. 118. El trabajo extraordinario que sea necesario ejecutar fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itinerario del viaje, no dará derecho a sobretiempo al oficial responsable, cuando tenga por causa errores náuticos o profesionales o negligencia de su parte, sea en la conducción o mantenimiento de la nave en la mar, o en la estiba, entrega o recepción de la carga; sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que los reglamentos marítimos autoricen.

Tampoco tendrán derecho a sobretiempo por trabajos fuera de turnos, los oficiales de máquinas, cuando por circunstancias similares sean responsables de desperfectos o errores ocurridos durante su respectivo turno.

Art. 119. Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 120. Ninguna persona de la dotación de una nave podrá dejar su empleo sin la intervención de la autoridad marítima o consular del puerto en que se encuentre la nave.

Art. 121. Si la nave emprendiere un viaje cuya duración hubiere de exceder en un mes o más al término del contrato, el contratado podrá desahuciarlo con cuatro días de anticipación, por lo menos, a la salida de la nave, al cabo de los cuales quedará resuelto el contrato.

---

[362] El dictamen N° 5.163/083, 22.12.14, concluye: 1) El capitán, el ingeniero jefe o quienes los reemplacen tienen derecho al descanso mínimo de ocho horas diarias previsto en el artículo 116 del Código del Trabajo; 2) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 del Código del Trabajo, las funciones que desempeña el capitán y el ingeniero jefe de máquinas deben considerarse como de labor continua y sostenida mientras permanezcan a bordo; 3) En el evento de producirse alteraciones al descanso del personal citado en el punto anterior, éstas no constituirán infracción a las normas laborales, y deberán retomarlo una vez terminada la eventualidad hasta su total cumplimiento, y 4) El capitán y el ingeniero jefe se encuentran liberados por la función que cumplen de efectuar turnos de guardia de mar.

[363] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

Cuando la expiración del contrato ocurra en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo restituido el contratado por cuenta del armador.

Art. 122. Cuando algún individuo de la dotación sea llamado al servicio militar, quedará terminado el contrato y el armador o el capitán, en su representación, estará obligado a costear el pasaje hasta el puerto de conscripción.

Art. 123. Si una nave se perdiere por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes, el empleador deberá pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración. Esta indemnización se imputará a cualquier otra de naturaleza semejante que pudiera estar estipulada en los contratos de trabajo.

Además, el hombre de mar tendrá derecho a que se le indemnice la pérdida de sus efectos personales.

Art. 124. En los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada, se pagarán con el seguro, de preferencia a toda otra deuda, las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones.

En el caso de desahucio e indemnizaciones, la preferencia se limitará al monto establecido en el inciso cuarto del artículo 61.

Art. 125. A los oficiales y tripulantes que después del naufragio hubieren trabajado para recoger los restos de la nave o lo posible de la carga se les pagará, además una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrostrados para conseguir el salvamento.

Art. 126. En los casos de enfermedad, todo el personal de dotación será asistido por cuenta del armador durante su permanencia a bordo.

Cuando la enfermedad no se halle comprendida entre los accidentes del trabajo, se regirá por las siguientes normas:

1. el enfermo será desembarcado al llegar a puerto, si el capitán, previo informe médico, lo juzga necesario y serán de cuenta del armador los gastos de enfermedad en tierra, a menos que el desembarco se realice en puerto chileno en que existan servicios de atención médica sostenidos por los sistemas de previsión a que el enfermo se encuentre afecto. Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador, y

2. cuando la enfermedad sea perjudicial para la salud de los que van a bordo, el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que toque la nave, si no se negare a recibirlo, y tendrá los mismos derechos establecidos en el número anterior.

En caso de fallecimiento de algún miembro de la dotación, los gastos de traslado de los restos hasta el punto de origen serán de cuenta del armador.

Art. 127. No perderán la continuidad de sus servicios aquellos oficiales o tripulantes que hubieren servido al dueño de la nave y que, por arrendamiento de ésta, pasaren a prestar servicios al arrendatario o armador. [364]

Art. 128. Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

[364] V. Art. 4°, inc. 2° de este Código.

Los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas, si se tratare de oficiales y si el contrato se hubiere pactado por tiempo determinado; en el caso de tripulantes, se estará a lo que se hubiere estipulado.

En los contratos firmados por viaje redondo, los sueldos se pagarán a su terminación. No obstante, los oficiales y tripulantes tendrán derecho a solicitar anticipos hasta de un cincuenta por ciento de sueldos devengados.

Art. 129. Cuando por cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o movilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

Art. 130. Las disposiciones de este párrafo y las demás propias de la operación de la nave se aplicarán también a los oficiales y tripulantes nacionales embarcados a bordo de naves extranjeras, mientras éstas sean arrendadas o fletadas con compromisos de compra por navieros chilenos, o embarcados en naves chilenas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros.

Art. 131. No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

Art. 132. El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 153 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

Párrafo 2°
Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales [365] [366] [367]

Art. 133. Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios. [368] [369]

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior sólo podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales. [370]

El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento. [371]

El ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones fundadas de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona. [372]

Sin perjuicio de las facultades a que se refiere el inciso anterior, las empresas concesionarias de frentes de atraque que administren terminales portuarios y las empresas de muellaje que operen

[365] El Decreto N° 48, de 1986, del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.S. N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento sobre Trabajo Portuario, vigente conforme al Art. 3° transitorio de este Código.

[366] El Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.03, sistematiza doctrina y jurisprudencia administrativa sobre trabajo portuario.

[367] La Ley N° 20.661 (D.O.: 29.04.13), establece el pago de un beneficio a favor de los trabajadores portuarios eventuales que indica.

[368] El concepto "recinto portuario" no ha sido definido por el legislador, razón por la cual esta Dirección mediante la vía administrativa, ha precisado lo que debe entenderse por tal, en los siguientes términos: "...el espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria". Dictamen N° 1.186/013, de 22.03.13.

[369] El Dictamen N° 583/08, 27.01.16, fija sentido y alcance del artículo 133 inciso 1° del Código del Trabajo.

[370] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, letra a) de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

[371] El Decreto N° 49, de 1999, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Curso básico de seguridad de faenas portuarias.

[372] V. Art. 16 transitorio de este Código.

en puertos privados deberán cumplir las obligaciones que le imponga el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, a que se refiere el artículo siguiente. [373] [374] [375] [376] [377]

Art. 133 bis. La Dirección del Trabajo coordinará con la autoridad marítima un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a que se refiere este párrafo a los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y lo sea en virtud de alguna de las modalidades contractuales previstas en el inciso segundo del artículo anterior. [378] [379] [380]

Art. 134. El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquél o aquéllos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se regirán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen. [381]

Art. 135. Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4°, respecto de la persona que haya concurrido a su celebración o ejecución, por mandato del empleador, aun cuando no reúna el requisito de habitualidad exigido por dicho precepto.

Art. 136. El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional. [382]

Para los efectos de este artículo, el empleador, sus representantes o apoderados deberán ser chilenos. Si el empleador fuere una sociedad o una comunidad, se considerará chilena siempre que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva; que sus administradores, presidente, gerente o directores, según el caso, sean chilenos; y que más del cincuenta por ciento del capital social o del haber de la comunidad pertenezca a personas naturales o jurídicas chilenas. [383] [384]

---

[373] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, letra b) de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

[374] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

[375] El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

[376] El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley Nº 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

[377] La Circular N° 71, 8.07.15, informa procedimientos respecto a las empresas de muellaje y solicita velar por su cumplimiento.

[378] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

[379] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

[380] La resolución exenta N° 432, 9.04.15, establece Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, define características y determina obligaciones. La resolución N° 2.217, 28.12.15, posterga la implementación del Registro Electrónico Integrado del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral.

[381] El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley Nº 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

[382] El Decreto N° 48, de 1986, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Trabajo Portuario, vigente conforme al Art. 3° transitorio de este Código.

[383] El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley Nº 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

[384] El Dictamen N° 638/09, 28.01.16, concluye: a) En aquellos puertos estatales y frentes de atraque en que presten servicios más de una empresa de muellaje, bajo la modalidad multioperador, y en que la administración sea efectuada por la respectiva empresa portuaria estatal, corresponderá a ésta ejercer la función de Empresa Responsable en los términos del precepto en comento; b) En aquellos puertos en que la empresa haya concesionado uno o más frentes de atraque, corresponderá el rol de Empresa Responsable a la empresa concesionaria en los términos de los artículos 1°, 4° y 7° de la Ley N° 19.542, respecto del frente de atraque que administre en forma delegada; y c) En los puertos privados que posean una concesión marítima de acuerdo a lo establecido en Decreto N° 2 de 20.04.2006 que "Sustituye Reglamento Sobre Concesiones Marítimas, fijado por Decreto (M) N° 660, de 1988" ambos del Ministerio de Defensa Nacional, Subsecretaria de Marina, y del Decreto con Fuerza de Ley N° 340 "Sobre Concesiones Marítimas" de 06.04.1960, ya sean de uso público o privado, serán estas las que deban ejercer el rol Empresa Responsable o las empresas que hayan tenido el mayor número de trabajadores portuarios contratados el año calendario anterior a la fecha en que deba constituirse el Comité Paritario de Puerto, en su caso.

Art. 137. El contrato a que se refiere este párrafo estará sujeto además a las siguientes reglas especiales:

a) Deberá pactarse por escrito y con la anticipación requerida por la autoridad marítima. Esta anticipación no podrá ser inferior a ocho horas ni superior a doce, contadas desde el inicio del turno respectivo. Sin embargo, ella no se exigirá cuando el contrato fuere celebrado en cumplimiento de un convenio de los señalados en los incisos segundo y tercero del artículo 134.

En caso que los trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo se negaren a celebrar el contrato de trabajo o a cumplir el turno correspondiente en las condiciones establecidas en aquéllos, el empleador podrá contratar a otros sin la anticipación requerida, dando cuenta de este hecho, a la autoridad marítima y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

En el contrato deberá dejarse constancia de la hora de su celebración;

b) la jornada ordinaria de trabajo se realizará por turno, tendrá la duración que las partes convengan y no podrá ser superior a ocho ni inferior a cuatro horas diarias.

Tratándose de turnos de más de cuatro horas, los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad contractual, tendrán derecho a un descanso de media hora, irrenunciable, conforme a lo señalado en el inciso primero del artículo 34. Sin perjuicio de lo anterior, no se podrá extender la duración de los turnos definidos de conformidad con la normativa vigente.

El descanso deberá otorgarse simultánea o alternadamente a todos los trabajadores, permitiéndoles empezar el descanso para colación en el período de tiempo comprendido entre las 3,5 y 5 horas de iniciado el turno, resguardando la seguridad de los trabajadores y de las faenas en el recinto portuario. Los empleadores deberán concordar cualquiera de estas modalidades con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten. En todo caso, las dotaciones asignadas en una nave deberán tomar el descanso en forma que se garantice siempre la seguridad y salud de los trabajadores.

Será responsabilidad del concesionario del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso señalado en el párrafo segundo. Las empresas mencionadas deberán registrar el otorgamiento del descanso mediante el sistema a que se refiere el artículo 33.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, ésta pueda exceder de diez horas diarias.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada pactada se considerarán extraordinarias, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento de la remuneración convenida y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo turno;

c) se entenderá que el contrato expira si se produjere caso fortuito o fuerza mayor que impida al empleador proporcionar el trabajo convenido, caso en que aquél deberá pagar al trabajador la remuneración correspondiente a un medio turno, y [385]

d) si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa, pagará al trabajador un recargo de veinticinco por ciento sobre la remuneración correspondiente a las horas trabajadas durante las precipitaciones. Si decide

[385] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

la suspensión de las faenas, pagará al trabajador las remuneraciones correspondientes a las horas efectivamente servidas, las que no podrán ser inferiores a un medio turno. [386] [387] [388]

Art. 138. Si el trabajo hubiere de efectuarse en naves que se encuentran a la gira, serán de cargo del empleador los gastos que demande el transporte entre el muelle y la nave respectiva.

Art. 139. El pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada respectivos, exceptuándose para el cómputo de este plazo las horas correspondientes a días domingo y festivos.

No obstante, si el contrato se hubiese celebrado en cumplimiento de un convenio de provisión de puestos de trabajo, el pago se hará con la periodicidad que en éste se haya estipulado, la que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Art. 140. Constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y habilitará en consecuencia al empleador a ponerle término a éste, el atraso en que incurra el trabajador en la presentación a las faenas.

Art. 141. Si el empleador pusiere término al respectivo contrato de trabajo en cualquier tiempo, y sin expresión de causa, pagará al trabajador las remuneraciones que le hubieren correspondido por el cumplimiento íntegro del contrato.

Art. 142. Los convenios de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 134, se regirán por las siguientes normas:

a) Deberán contener, por parte del o de los empleadores que lo suscriban, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar mensualmente, al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio. [389] [390] [391] [392]

b) Un empleador y un trabajador podrán suscribir los convenios de provisión de puestos de trabajo que estimen conveniente.

c) Si el convenio fuese suscrito por dos o más empleadores, éstos serán solidariamente responsables de su cumplimiento en lo que respecta a las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio.

d) Los convenios serán suscritos por todas las partes que intervengan. Si los trabajadores involucrados en un convenio pertenecieran a uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán ser suscritos por los directorios respectivos.

e) Los convenios deberán contener, al menos, las siguientes estipulaciones:

1. la individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él;

2. las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago;

---

386 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

387 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

388 El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

389 Letra modificada, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

390 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

391 El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), que modificó esta letra, como se indica en el texto, establece que dicha modificación, no afectará a los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo que hayan sido depositados en la Inspección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de las modificaciones que la citada Ley N° 20.773 introdujo en el Código del Trabajo.

392 El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

3. el mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además, constancia de ésta, y

4. el modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.

f) Los convenios tendrán una duración de uno o más períodos de tres meses. Podrán también suscribirse convenios de duración indefinida, los que en todo caso, deberán contemplar el sistema de término anticipado que las partes convengan, el que deberá considerar siempre el término del respectivo período trimestral que se encuentre en curso.

g) Para los efectos de verificar la sujeción de los contratos individuales a los convenios de provisión de puestos de trabajo que les den origen, el o los empleadores deberán remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia de los convenios que suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de las partes que lo hayan suscrito, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. Dichos documentos tendrán carácter público y podrán ser consultados por los empleadores y trabajadores interesados del sector portuario.

Art. 143. Para los efectos de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 133, el empleador deberá remitir a la autoridad marítima una copia de los documentos señalados en la letra g) del artículo anterior, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga la individualización de los trabajadores contratados para la ejecución de un mismo turno, debiendo la autoridad marítima dejar constancia de la hora de recepción.

En casos calificados, la autoridad marítima podrá eximir al empleador del envío anticipado de la nómina a que se refiere el inciso anterior.

Art. 144. El empleador deberá mantener en su oficina o en otro lugar habilitado expresamente al efecto y ubicado fuera del recinto portuario, la información de los turnos y de los trabajadores que los integren.

Art. 145. La infracción a lo dispuesto en el artículo 136 se sancionará con una multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

Capítulo IV
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS [393]

Art. 145-A. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o

[393] Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 19.889 (D.O.: 24.09.03).

quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.

Art. 145-B. Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Art. 145-C. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Art. 145-D. Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.

Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 de este Código.

Art. 145-E. La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

Art. 145-F. El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Art. 145-G. En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Art. 145-H. Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código. [394]

Art. 145-I. El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Art. 145-J. No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

Art. 145-K. Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV.

Art. 145-L. Las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos con motivo de la celebración de los contratos laborales que regula este Capítulo, quedarán sujetas a la tributación aplicable a las rentas señaladas en el artículo 42, número 2°, de la ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo

[394] Los artículos 64 y 64 bis de este Código, fueron derogados por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06). La referencia a los artículos 64 y 64 bis debe entenderse hecha a los artículos 183-B y 183-D de este Código.

1° del Decreto Ley N° 824, de 1974. Para estos efectos, dichos trabajadores deberán emitir la correspondiente boleta de honorarios por el valor bruto de la remuneración percibida, sin deducción alguna por concepto de las cotizaciones previsionales que deban ser efectuadas por sus respectivos empleadores. [395] [396]

Capítulo V
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR [397] [398]

Art. 146. Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.

Art. 146 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales. [399]

Art. 146 ter. El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida. [400] [401]

Art. 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

---

395 Artículo incorporado por el artículo tercero de la Ley N° 20.219 (D.O.: 3.10.07).

396 V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974.

397 El artículo único de la Ley N° 19.889 (D.O.: 24.09.03), modificó el número IV inicial de este capítulo por el V que aparece en el texto.

398 El Decreto N° 649, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 28.05.16), promulgó el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

399 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen Nº 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

400 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen Nº 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

401 La circular N° 95, 31.12.14, del Departamento de Inspección, establece procedimiento de Registro de Contratos de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

Art. 148. Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Art. 149. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d).

b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.

c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34.

d) Las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de quince horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.

En caso de que el acuerdo no conste por escrito, se imputarán al máximo de quince horas semanales indicadas en esta letra, las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella. [402]

Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

Art. 150. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro. [403]

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.

b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.

c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso. [404]

---

402 Inciso sustituido, como aparece en el texto por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala que la modificación introducida por el artículo único N° 3 de la misma, entrará en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015, además de señalar que el cómputo de horas semanales, a que se refiere este mismo inciso, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada. El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala: "El empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos en esta ley. Cuando por aplicación de lo dispuesto en la letra a) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la presente ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.". El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

403 El Dictamen N° 1.519/30, 15.03.16, concluye: 1. El empleador debe pagar al trabajador de casa particular que no vive en la casa del empleador los días festivos que coinciden con el día en el que debe prestar sus servicios si se ha pactado una remuneración mensual, quincenal o semanal, y 2. En el caso de una trabajadora de casa particular que no vive en la casa del empleador, y que presta servicios sólo los días lunes, miércoles y viernes, no resulta jurídicamente procedente convenir respecto del día lunes que coincide con un festivo, debiendo aplicarse la regla general expuesta en el presente dictamen.

404 El Dictamen N° 1.589/028, 28.04.09, fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley N° 20.336.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente. [405] [406]

Art. 151. La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador. [407] [408] [409] [410]

Art. 151 bis. Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza. [411]

Art. 152. En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato.

Art. 152 bis. Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior. [412]

---

[405] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El artículo primero transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala que la modificación a la letra a) de este inciso comenzará a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial. El artículo segundo transitorio de la misma ley citada, dispone que la modificación a la letra b) de este inciso, entrará en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala: "Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de lo preceptuado en la letra b) artículo 150 del Código del Trabajo, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes se imputarán al descanso semanal que allí se establece". El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

[406] Este artículo, anteriormente, fue modificado por el artículo único de la Ley N° 20.336 (D.O.: 3.04.09).

[407] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 5, letra a) de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14).

[408] El artículo 98 de la Ley N° 20.255 (D.O.: 17.03.08), establece que: "Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior.".

[409] El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

[410] El artículo único N° 5, letra b) de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), suprimió los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo. El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

[411] Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 6 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen Nº 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

[412] Artículo agregado por el artículo único de la Ley N° 20.118 (D.O.: 25.08.06).

Capítulo VI
DEL CONTRATO DE LOS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS [413] [414]

Art. 152 bis A. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

Párrafo 1°
Definiciones

Art. 152 bis B. Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresiones que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:

a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.

b) Trabajador que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.

c) Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional, o de un trabajador que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.

d) Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local.

e) Temporada, es el período en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial.

Párrafo 2°
Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

Art. 152 bis C. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9°, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al deportista profesional o trabajador que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente.

Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo.

Art. 152 bis D. El contrato de trabajo de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.

[413] Este capítulo, fue agregado por el artículo 1°, N° 3 de la Ley N° 20.178 (25.04.07).

[414] El Dictamen N° 3.900/87, de 26.09.07, fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Art. 152 bis E. Cuando un deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas.

Art. 152 bis F. El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.

En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Art. 152 bis G. La entidad deportiva que utilizando cualquier subterfugio, oculte o simule beneficios o prestaciones laborales que tengan como causa el contrato de trabajo, será sancionada de conformidad a lo establecido en el artículo 152 bis L.

Párrafo 3°
De la periodicidad en el pago de las remuneraciones

Art. 152 bis H. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato.

Párrafo 4°
Cesiones temporales y definitivas

Art. 152 bis I. Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional.

La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional. [415] [416]

Párrafo 5°
Del derecho de información y pago por subrogación

Art. 152 bis J. La entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas.

En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquélla las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al deportista profesional o trabajador que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C de este Código.

Párrafo 6°
Del reglamento interno de orden, higiene y seguridad

Art. 152 bis K. Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional.

Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión.

Art. 152 bis L. Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo 478 de este Código. [417]

Capítulo VII
DEL CONTRATO DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA [418] [419]

Art. 152 ter. Las normas del presente Capítulo, se aplicarán al personal tripulante de vuelo y de cabina de las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros o carga, sin perjuicio de su

[415] Según Dictamen N° 4.353/058, de 29.10.09, la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1° del artículo 78 de este Código.

[416] Según Dictamen N° 5.181/111, de 21.12.07, punto 2), al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N ° 4 del artículo 159 de este Código, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.

[417] La referencia al artículo 478, debe entenderse hecha al artículo 507 de este Código.

[418] Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 20.321 (D.O.: 5.02.09).

[419] El Dictamen N° 3.749/41, 27.09.13, concluye: 1) Las normas contenidas en el artículo 152 ter y siguientes del Código del Trabajo no resultan aplicables a los trabajadores que se desempeñan como pilotos de aviones y helicópteros destinados al combate de incendios forestales en la Corporación Nacional Forestal, y 2) Los trabajadores a que se alude en el punto anterior, se rigen por las normas generales contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, sin perjuicio de lo cual, y por razones de seguridad, sus operaciones deben ajustarse al marco establecido por la Dirección General de Aeronáutica Civil en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

sujeción a normas de seguridad en los vuelos, diferentes a las impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Asimismo, les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este Capítulo.

Art. 152 ter A. Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:

a) *Tripulación de Vuelo:* Son aquellos trabajadores poseedores de licencia que permita asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra. En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;

b) *Tripulación de Cabina:* Son aquellos trabajadores que, contando con su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de cabina, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra;

c) *Período de Servicio de Vuelo:* Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador;

d) *Período de Servicio:* Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;

e) Tiempo de Vuelo: Tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo, y

f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código.

Art. 152 ter B. La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso.

Art. 152 ter C. El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo. [420]

[420] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben

No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.

Art. 152 ter D. La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.

La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias metereológicas (sic), emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimun Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo. [421]

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código.

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15.

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

421 El Dictamen N° 2.755/045, 24.05.16: 1) Reconsidera la doctrina contenida en el punto 1) del dictamen N° 2.593/30, de 01.07.2013, solo en cuanto se establece que, en el caso de los tripulantes de vuelo y de cabina cuyos Períodos de Servicio de Vuelo comprendan dos o más vuelos, para que proceda la extensión de la jornada ordinaria máxima de doce horas de los referidos trabajadores, a catorce, ante la ocurrencia en el «respectivo vuelo» de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, previstas en el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, tales supuestos deben verificarse durante el último de los vuelos de la serie que se les hubiere asignado en un determinado Período de Servicio de Vuelo, cuyo cumplimiento pone término a dicha jornada ordinaria máxima de doce horas, circunstancia que permite atribuirle el carácter de «respectivo vuelo», a que alude la citada norma; no así al primero, o a los anteriores de la misma serie, según el caso, y 2) Niega lugar a la reconsideración o complementación del punto 2) del dictamen citado, que sostiene la incompetencia de esta Dirección para determinar el sentido y alcance que debe darse a la expresión «necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave» prevista por el citado inciso 2º del artículo 152 ter D, para extender la jornada ordinaria de trabajo de los tripulantes de que se trata, en atención a que es la Dirección General de Aeronáutica Civil la competente para conocer de dicha materia.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta y cinco semanales. [422] [423]

Art. 152 ter E. Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador deba proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivo de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período sea remunerado en la forma señalada en el inciso anterior.

Art. 152 ter F. La jornada especial es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos, no pudiendo exceder en caso alguno de veinte horas en un lapso de veinticuatro horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de tripulantes. En estos vuelos, las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las catorce horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

El empleador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que, excepcionalmente, consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, concurriendo los siguientes requisitos:

a) Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y

b) Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que dicho acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

Art. 152 ter G. A los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, deberá otorgárseles reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el Tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil. Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil establezca un número inferior de horas.

Los períodos de descanso después de una jornada especial se regirán por la siguiente Tabla:

---

[422] Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia. (Dictamen N° 5.555/107, de 31.12.10).

[423] El Dictamen N° 2.898/034, 24.07.13, que complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 4.219/39, 04.10.12, concluye: 1) Resulta jurídicamente procedente que los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga que han cumplido un Período de Servicio de Vuelo en jornada ordinaria, seguido del descanso compensatorio correlativo, de acuerdo a la tabla inserta en el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, lleven a cabo otro de dichos períodos en el término de 24 horas consecutivas, siempre que la duración de ambos no supere en total las doce horas -o catorce, si se ha verificado alguna de las condiciones previstas en la misma norma- y que a continuación del segundo período de servicio de vuelo el tripulante respectivo haga uso igualmente del referido descanso, y 2) En el evento de haberse llevado a cabo un Período de servicio de Vuelo de 7 horas o menos sin haberse otorgado el descanso mínimo de 10 horas que establece la tabla respectiva en el citado artículo 152 ter D, debe aplicarse la norma contenida en el inciso 5° del mismo precepto, que prohíbe llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el comienzo de éste y el término del segundo no se excedan las doce horas.

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24.

Art. 152 ter H. En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso. [424]

Art. 152 ter I. El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

Art. 152 ter J. Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

[424] Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia. (Dictamen N° 5.555/107, de 31.12.10).

Asimismo, los días de descanso y las horas de retén, no podrán imputarse al feriado anual del trabajador ni aun con consentimiento de éste.

Art. 152 ter K. Los trabajadores cuyos contratos se rigen por el presente Capítulo, gozarán del derecho a descanso dominical, bajo la modalidad que se señala en el inciso siguiente.

El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Art. 152 ter L. Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto. [425] [426]

Art. 152 ter M. Las trabajadoras cuyos contratos se rijan por este Capítulo, al retomar sus funciones después de hacer uso de su permiso de maternidad, gozarán de los derechos de alimentación en los términos del Título II del Libro II de este Código. Para ello, se deberán pactar individual o colectivamente con ocho trabajadoras o más, las condiciones de trabajo que permitan ejercer dichos derechos hasta que el menor cumpla dos años, pudiendo con ello variarse las alternativas que señala el artículo 206 de este Código incluyendo el lapso de una hora consignado en dicha disposición. El empleador podrá hacer extensivas las condiciones pactadas colectivamente a las trabajadoras que se integren a la empresa con posterioridad a dicho acuerdo.

En ningún caso las alternativas que se pacten, en uno u otro evento, podrán implicar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.

[425] El Dictamen N° 2.547/044, de 24.06.11, concluye: 1) Los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves de pasajeros y carga, en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, no constituyen período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del mismo cuerpo legal, y 2) La ejecución de dichos turnos por los aludidos trabajadores tampoco implica para éstos el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

[426] El empleador se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor. (Dictamen N° 1.401/28, 10.03.16).

Título III

DEL REGLAMENTO INTERNO [427]

Art. 153. Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. [428]

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. [429]

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo. [430]

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente. [431]

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos; [432]

2. los descansos;

3. los diversos tipos de remuneraciones;

4. el lugar, día y hora de pago;

5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas

---

427 La Resolución N° 691 (exenta), de 2010, instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo. *(Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 123).*

428 A la luz de lo dispuesto en el artículo 153, inciso 1°, del Código del Trabajo, es posible afirmar que el legislador para el solo efecto de lo dispuesto en dicha norma ha hecho sinónimo del concepto "faena" el de "unidad económica". La intención del legislador al modificar el inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo, ha sido extender la obligación de mantener un reglamento interno a un mayor número de empresas y exigirles que, en el evento en que se encuentren divididas en establecimientos, faenas o unidades económicas, mantengan dicho reglamento en cada uno de los lugares señalados. El reglamento interno debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

429 Inciso agregado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

430 Las Inspecciones Provinciales o Comunales pueden recibir los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad en dispositivos electrónicos, tales como CD, pendrive u otros similares, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 153 del Código del Trabajo (Circular N° 101, de 28.11.11, del Departamento de Inspección. Boletín Oficial N° 276, enero 2012, p. 99).

431 El Dictamen N° 3.032/047, de 12.07.10, concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicite qué tipo de drogas serán objeto de dicho control; 5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

432 El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;[433] [434] [435]

7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;[436]

8. la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;

9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; [437]

10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria; [438] [439]

11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;[440]

12. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y [441]

13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador. [442]

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la

433 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra a. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

434 El punto 6) del Dictamen N° 1.187/018, de 10.03.10, señala que por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N ° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

435 El Dictamen N° 3.723/52 de 15.09.09, señala que el registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, deberán formar parte del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

436 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10).

437 En virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la Ley N° 19.419, relativas al consumo de tabaco, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario. (Dictamen N° 3.029/044, de 12.07.10)

438 La conclusión N° 1 del dictamen N° 5.073/082, 16.12.14, señala que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

439 Respecto de la potestad disciplinaria esta Dirección ha sostenido: "(…) la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2.084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador." (Dictámenes N°s 3.659/180, 2.10.01 y 5.073/082, 16.12.14).

440 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

441 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

442 Este número fue agregado, como aparece en el texto, por la letra c. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador. [443] [444] [445] [446] [447]

Art. 154 bis. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. [448] [449]

Art. 155. Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154 podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

Art. 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. [450]

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744. [451] [452]

Art. 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

---

[443] Este artículo anteriormente había sido modificado por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[444] El Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09, complementa la doctrina vigente en materia de las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales.

[445] El Dictamen N° 2.328/130, de 19.07.02, señala que la utilización de mecanismos de control audiovisual, solo resulta lícita cuando ellos se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.

[446] El Dictamen N° 3.032/047, de 12.07.10, concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicite qué tipo de drogas serán objeto de dicho control; 5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

[447] El Dictamen N° 3.031/046, de 12.07.10, señala: **1.** En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo; **2.** Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir; **3.** Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales, y **4.** El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

[448] El artículo 23 de la Ley N° 19.628, establece que: "La persona natural o jurídica privada o el organismo público responsable del banco de datos personales deberá indemnizar el daño patrimonial y moral que causare por el tratamiento indebido de los datos, sin perjuicio de proceder a eliminar, modificar o bloquear los datos de acuerdo a lo requerido por el titular o, en su caso, lo ordenado por el tribunal.
La acción consiguiente podrá interponerse conjuntamente con la reclamación destinada a establecer la infracción, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 173 del Código de Procedimiento Civil. En todo caso, las infracciones no contempladas en los artículos 16 y 19, incluida la indemnización de los perjuicios, se sujetarán al procedimiento sumario. El juez tomará todas las providencias que estime convenientes para hacer efectiva la protección de los derechos que esta ley establece. La prueba se apreciará en conciencia por el juez.
El monto de la indemnización será establecido prudencialmente por el juez, considerando las circunstancias del caso y la gravedad de los hechos.".

[449] Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

[450] El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

[451] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

[452] No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe (Dictamen N° 789/015, 16.02.15).

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Título IV
DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

Art. 158. El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses. [453] [454]

[453] El D.L. N° 2.306, de 1978 (D.O.: 12.09.78), dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas. El artículo 50 de este D.L. establece: "El personal de reserva llamado al servicio activo, por períodos superiores a 30 días, tendrán derecho a las remuneraciones y beneficios que se otorguen al personal de planta de igual grado".
El artículo 51, del citado D.L., señala que: "En caso de ser llamado al servicio por períodos inferiores a los indicados en el artículo anterior, el personal de reserva tendrá derecho a que su empleador le pague, por ese período, el total de las remuneraciones que estuviese percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de su cargo, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que sean de cargo fiscal".
Y el artículo 52, del mismo D.L., establece que: "Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, el reservista llamado al servicio activo conservará, para todos los efectos legales, la propiedad del empleo público o privado que ocupare a la fecha del llamado".

[454] El Dictamen N° 0858/007, de 22.02.13, concluye: 1) Las prerrogativas que favorecen a los trabajadores que cumplen el servicio militar, contempladas en el artículo 158 del Código del Trabajo, sólo resultan jurídicamente procedentes respecto de quienes esta carga pública es impuesta con carácter de obligatoria. 2) El empleador no se encuentra obligado a otorgar permiso a la trabajadora para que se desempeñe en el servicio militar voluntario. 3) La trabajadora que se inscribe para el cumplimiento del servicio militar femenino voluntario, y a quien su empleador no ha otorgado permiso, no conserva la propiedad del empleo, ni demás derechos inherentes a su función, empleo o trabajo. 4) Si el empleador en el ejercicio de las facultades contractuales y legales, otorga permiso a la trabajadora para el cumplimiento del servicio militar voluntario, el vínculo laboral se entenderá subsistente para efectos de la antigüedad laboral, por lo que continuará devengándose el derecho a feriado legal y proporcional, debiendo el empleador pagar remuneración por éstos en la oportunidad que corresponda.

Título V

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.

2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. [455]

3. Muerte del trabajador. [456]

4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

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.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. [457]

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

6. Caso fortuito o fuerza mayor. [458] [459]

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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;

---

455 La circunstancia de haberse dado el aviso de término de contrato por renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación, no da derecho al empleador a retener de la liquidación final suma alguna por concepto de indemnización por los días de aviso previo que faltaren para enterar los referidos 30 días, sin perjuicio del derecho de exigir una eventual indemnización si procediere, conforme a las reglas generales. (Dictamen N° 4.748/148, 8.07.91).

456 El Dictamen N° 4.793/083, de 08.11.10, señala: **1)** En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento, y **2)** El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

457 La duración del contrato de plazo fijo, considerando el plazo original y su renovación, no puede exceder del período máximo que al efecto prevé la ley, esto es, un año o dos, según corresponda (Dictamen N° 065/01, de 7.01.14).

458 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

459 El Dictamen N° 1.922/34, 20.04.15, concluye: 1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "Caso fortuito o fuerza mayor", contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión de la catástrofe ocurrida recientemente en las Regiones de Antofagasta y de Atacama, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión; b) que el aluvión no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y c) que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora, y 2. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, "Caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

b) Conductas 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, y

f) Conductas de acoso laboral. [460]

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.

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.

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.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. [461] [462]

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

---

460 El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

461 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

462 El artículo 8° de la Ley N° 19.733, establece que: "El medio de comunicación social que difunda material informativo identificándolo como de autoría de un periodista o persona determinados, con su nombre, cara o voz, no podrá introducirle alteraciones substanciales sin consentimiento de éste; será responsable de dichas alteraciones y, a petición del afectado, deberá efectuar la correspondiente aclaración. Este derecho del afectado caducará si no lo ejerce dentro de los seis días siguientes.
El periodista o quien ejerza la actividad periodística no podrá ser obligado a actuar en contravención a las normas éticas generalmente aceptadas para el ejercicio de su profesión.
La infracción a lo establecido en los incisos precedentes, cuando el afectado sea un periodista contratado o quien sea contratado para ejercer funciones periodísticas por el respectivo medio de comunicación social, constituirá incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.".

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia. [463]

Art. 161 bis. La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168. [464]

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. [465]

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, 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 integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias

[463] El artículo 154 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud (D.O.: 24.04.06), establece que los trabajadores regidos por el Código del Trabajo no podrán ser desahuciados en conformidad con el artículo 161 de dicho Código, durante el período que gocen de licencia por enfermedad.

[464] El Decreto N° 1.907, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

[465] El dictamen N° 0276/005, 20.01.15, concluye que iniciado el proceso de negociación colectiva, el plazo de 30 días del aviso de término del contrato de trabajo dado en conformidad al inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, se suspende a partir de los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo, y sólo seguirá corriendo automáticamente treinta días después de suscrito el referido instrumento colectivo.

mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda. [466] [467] [468]

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código. [469]

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM. [470]

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente. [471] [472] [473]

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Art. 163 bis. El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato

[466] El artículo 1° de la Ley N° 20.194 (D.O.: 7.07.07), establece que este inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, de este mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda. **N. del E.:** La referencia al Art. 480 debe entenderse hecha al Art. 510 (texto reformado).

[467] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.194 (D.O.: 7.07.07).

[468] El Dictamen N° 2.772/056, de 27.07.07, fija alcances de la Ley N° 20.194.

[469] El artículo único, N° 5, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en este inciso el número "477" por "506", como aparece en el texto.

[470] El Dictamen N° 5.372/314, 25.10.99, fija sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a materias que indica.

[471] Inciso modificado, como aparece en el texto por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.684 (D.O.: 23.08.13).

[472] El Dictamen N° 3.866/42, 7.10.13, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la Ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° 4.621, 2.12.13, reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente. La Circular N° 86, 14.08.15, aclara instrucciones en materia de finiquito de trabajo y acuerdo de pago.

[473] El Dictamen N° 3.269/047, 22.08.14, concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° 3.866/42, de 7.10.13 de esta Dirección.

de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, [474] sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal. [475]

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio

[474] V. texto actualizado del artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1058072&idParte=9399076

[475] V. texto actualizado del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal, en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1984&idParte=8553090

que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas. [476]

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador. [477] [478] [479]

Art. 164. No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.[480]

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Art. 165. En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

---

476 V. texto actualizado del artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1058072&idParte=9398962

477 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

478 El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

479 La Circular N° 4, 13.01.16, instruye procedimiento y envío mensual de la Comunicación de término de contrato, establecido en este artículo.

480 El Dictamen N° 5.742/70, 6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. [481]

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Art. 166. Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente. [482]

Art. 167. El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 163.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de 90 unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios. [483]

Art. 168. 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, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

[481] El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.

[482] El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.

[483] El Dictamen N° 5.742/70, 6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero 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. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. [484] [485] [486]

Art. 169. Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito. [487]

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este

[484] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[485] El artículo 52 de la Ley N° 19.728, establece que: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.
Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.
Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad.
Además el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario.
Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato.".

[486] La Orden de servicio N° 4, de 10.03.14, deroga instrucciones y dispone que se distribuya Manual de procedimientos de conciliación individual. La circular N° 55, 7.05.15, modifica el referido manual de procedimientos en materia de poder de representación en audiencias de conciliación individual.

[487] El Dictamen N° 5.236/236, de 3.12.03, concluye que sólo con el acuerdo mutuo de las partes, materializado en un pacto escrito ratificado ante la Inspección del Trabajo, el empleador podrá pagar en cuotas la indemnización por años de servicios, las cuales deberán consignar los intereses y reajustes del período.

caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y [488]

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses. [489]

Art. 170. Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.

Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. [490] [491]

Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por

488 El artículo único, N° 6, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), sustituyó el inciso de esta letra por el que aparece en el texto.

489 El Dictamen N° 3.742/50, 23.07.15, concluye: 1. El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente, y 2. Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

490 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

491 El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. [492]

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo. [493]

Art. 173. Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Indice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Art. 174. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Art. 175. Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 164 y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 168, 169, 170 y 171 se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Art. 176. La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación

[492] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

[493] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. [494] [495] [496] [497] [498]

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales. [499] [500]

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

---

494 Inciso modificado, como aparece en el texto por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.684 (D.O.: 23.08.13).

495 El Dictamen N° 3.866/42, 7.10.13, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la Ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° 4.621/054, 2.12.13, reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente. La Circular N° 86, 14.08.15, aclara instrucciones en materia de finiquito de trabajo y acuerdo de pago.

496 El Dictamen N° 3.269/047, 22.08.14, concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° 3.866/42, de 7.10.13 de esta Dirección.

497 El Dictamen N° 3.268/046, 22.08.14, concluye: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo, y 2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

498 Las constancias ingresadas a este Servicio por el empleador, en el caso de los trabajadores que no han concurrido a suscribir el correspondiente finiquito, tienen el alcance que se señala en el Dictamen N° 5.736/69, 6.11.15.

499 El Dictamen N° 0439/004, de 24.01.13, concluye: 1) Los certificados electrónicos de pago de cotizaciones previsionales y las planillas de pago emitidas por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar La Araucana, de Los Andes u otras, o por cualquiera otra entidad reconocida por la Superintendencia de Pensiones como entidad recaudadora de cotizaciones previsionales, pueden ser considerados documentos válidos para acreditar el entero de las mismas, sea por ministros de fe en los actos de ratificación de finiquitos de contratos de trabajo, según lo dispuesto en los incisos 3° y 4° del artículo 177 del Código del Trabajo, o por Inspectores del Trabajo en sus funciones de fiscalización, o por Conciliadores en el desarrollo de las audiencias correspondientes. 2) Con el mérito de lo resuelto en el punto 1) precedente, deben entenderse complementados los dictámenes N°s. 0343/004, de 21.01.2010, 2231/96, de 28.05.2004, y 3673/181, de 04.10.2001, y modificado el Ord. N° 3819, de 27.09.2001, todos de esta Dirección, y se deja sin efecto cualquier otro pronunciamiento contrario a lo que se contiene en el presente informe.

500 El Dictamen N° 0725/010, de 14.02.12, concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él. [501] [502]

Art. 178. Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo. [503]

[501] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.684 (D.O.: 23.08.13). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 19.844 (D.O.: 11.01.03).

[502] El Dictamen N° 2.991/037, 7.08.14, concluye: 1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias, y 2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° 4.185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

[503] V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368*

Título VI

DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL [504]

Art. 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Art. 180. Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1.446, de 1976. [505]

Art. 181. Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufriere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes. [506]

Art. 182. Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta prohibición se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.

Art. 183. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Art. 183 bis. En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

---

504 El Decreto N° 649, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 140 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la licencia pagada de estudios.

505 La referencia al citado D.L. debe entenderse hecha a la Ley N° 19.518, de 1997.

506 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.

Título VII

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS [507]

Párrafo 1°
Del trabajo en régimen de subcontratación

Art. 183-A. Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. [508] [509]

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478. [510] [511] [512] [513]

Art. 183-B. La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

---

[507] Este título, fue agregado por el artículo 3° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[508] El Dictamen N° 141/05, de 10.01.07, fija sentido y alcance de las normas relativas al trabajo en régimen de subcontratación.

[509] El Dictamen N° 2.468/053, de 9.07.07, complementa Dictamen N° 141/05, de 10.01.07.

[510] El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó, entre otras, la numeración del artículo 478, por 507.

[511] El Dictamen N° 3.169/062, de 05.08.11, concluye que no resulta conforme a derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

[512] El Dictamen N° 4.881/103, de 28.11.07, aclara relación existente entre reponedores internos y externos de supermercados.

[513] 1. No corresponde que los conductores de vehículos destinados al transporte de combustibles líquidos, ejecuten las actividades contenidas en el artículo 177 del Decreto 160, que Aprueba el Reglamento de Seguridad para las Instalaciones y Operaciones de Producción y Refinación, Transporte, Almacenamiento, Distribución y Abastecimiento de Combustibles Líquidos.
Asimismo, cabe agregar que en lo que se refiere a la descarga de los combustibles desde el camión tanque, independientemente del destino y uso que tenga la instalación de CL objeto de aprovisionamiento, dicha labor, conforme a lo previsto en la reglamentación vigente, corresponderá al operador de la unidad de transporte.
2. En un régimen de subcontratación no resulta procedente que la empresa principal ejerza facultades de dirección, tales como, instruir prestaciones laborales o controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, sobre trabajadores subcontratados. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del Dictamen N° 5.967/71, 17.11.15.

Art. 183-C. La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores. [514]

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas. [515] [516]

Art. 183-D. Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Art. 183-E. Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad

[514] El Decreto N° 319, de 13.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo, aprobó el Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. La resolución N° 2.209, 4.11.15, de la Subsecretaría del Trabajo, aprueba instructivo para acreditación de entidades certificadoras del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y deja sin efecto resolución que indica.

[515] La Circular N° 83, de 03.09.09, establece que no existe obligación legal de emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales contemplado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, ni el del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, cuando el solicitante sea una Empresa de Servicios Transitorios (EST). *(Boletín Oficial N° 249, octubre 2009, p. 105).*

[516] La circular N° 51, 19.08.14, del Depto. de Inspección, actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. [517] [518] [519]

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Párrafo 2°
De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

Art. 183-F. Para los fines de este Código, se entiende por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. [520] [521]

b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.

c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°.

Art. 183-G. La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2° en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Art. 183-H. Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

---

517 El artículo 66° bis de la Ley N° 16.744, señala: "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.
Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.
Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.".

518 El Decreto 76, de 2006, de Previsión Social, aprobó 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 que indica.

519 El Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Su artículo 3°, dispone: "La empresa está obligada 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 ella".

520 El Dictamen N° 1.189/026, de 29.03.07, señala que las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo.

521 El Dictamen N° 1.195/027, de 29.03.07, señala que no existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios.

De las Empresas de Servicios Transitorios

Art. 183-I. Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva. [522] [523]

Art. 183-J. Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno. [524]

---

[522] El Dictamen N° 0060/003, de 07.01.10, concluye: **1.-** Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y **2.-** De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el Dictamen N° 461/11, de 28.01.09, "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

[523] La resolución N° 1.612 exenta, 4.09.14, delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

[524] El Dictamen N° 0639/012, de 5.02.08, absuelve consultas acerca de la oportunidad para renovar y ajustar la garantía a que se refiere este artículo y la forma de computar el número de trabajadores de la EST para ese efecto.

Art. 183-K. Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Art. 183-L. Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada. [525]

Art. 183-M. El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o

b) por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas. [526]

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante. [527]

[525] La resolución N° 1.612 exenta, 4.09.14, delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

[526] Letra modificada, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

[527] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

Art. 183-N. La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

Art. 183-Ñ. Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados; [528]

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria. [529] [530]

---

[528] Atendido el carácter taxativo de las circunstancias previstas en el artículo 183 Ñ, letra a) del Código del Trabajo, que habilitan para celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, no resulta jurídicamente procedente incluir entre dichas situaciones, la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios de uno o más trabajadores de la empresa usuaria, por el otorgamiento de permisos para efectuar viajes o cursar estudios, por no encontrarse expresamente contempladas en la citada disposición legal. (Dictamen Nº 5.127/63, 7.10.15).

[529] El Dictamen N° 0060/003, de 07.01.10, concluye: **1.-** Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y **2.-** De acuerdo a la doctrina vigente contenida en El Dictamen N° 461/11, de 28.01.09, "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

[530] El Dictamen N° 3.199/049, de 15.07.10, concluye: **1.** La referencia expresada en El Dictamen N° 4.926/066, de 04.12.09, según la cual la calidad de estacional de las labores agrícolas de temporada que se desarrollen en la empresa usuaria, y que justifiquen un contrato de puesta a disposición, sea una circunstancia que "deba resolverse en cada caso en particular", únicamente persigue poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores) debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa, **2.** La estacionalidad de las labores agrícolas se refiere a que las mismas, por su propia naturaleza, sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

Art. 183-O. El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.

Art. 183-P. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o

c) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Art. 183-Q. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Art. 183-R. El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. [531]

Art. 183-S. En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

Art. 183-T. En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria

[531] La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere este artículo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código (Dictamen N° 1.965/034, de 12.05.08).

a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Art. 183-U. Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Art. 183-V. El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

Art. 183-W. Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

Art. 183-X. La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

Art. 183-Y. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Art. 183-Z. En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Art. 183-AA. La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Art. 183-AB. La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744. [532]

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios. [533]

---

[532] El inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, señala: "Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.". **N. del E.:** El decreto 76, de 2006, de Previsión Social, aprobó 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 que indica.
Por su parte, el artículo 66 de la Ley N° 16.744, prescribe: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:
1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.
El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.
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.
Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad".
El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°.
Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162°-A del Decreto Ley 2.200, de 1978.". **N. del E.:** La referencia debe entenderse hecha al artículo 96 del Código del Trabajo".

[533] El artículo 76 de la Ley N° 16.744, señala: "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.
Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.
Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.
En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.
Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.".

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará. [534] [535]

Normas Generales

Art. 183-AC. En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Art. 183-AD. Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10 por ciento de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518. [536] [537]

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Art. 183-AE. Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código.

---

534 El artículo 69 de la Ley N° 16.744, señala: "Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:
a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral".

535 El dictamen N° 0274/004, 20.01.15, concluye: La obligación de constituir el Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3º del artículo 66 bis de la ley Nº 16.744, recae sobre la empresa usuaria, siempre que se cumplan los requisitos que para dichos efectos dispone el artículo 14 del Decreto Nº 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo quedar liberada de esta obligación en el evento que disponga de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido de conformidad a las normas del D.S. Nº 54, de 1969, en cuyo caso éste podrá asumir las funciones del de Faena.

536 La Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. El párrafo 4° del Título I de la referida norma se refiere a la capacitación y su financiamiento.

537 El Dictamen N° 0220/007, de 15.01.08, se refiere al cálculo del porcentaje de trabajadores de que trata este inciso.

LIBRO II

DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES [538]

539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561

538 El Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud (D.O.: 29.04.00), aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

539 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 115 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes.

540 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 136 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección de los trabajadores contra los riesgos de intoxicación por benceno.

541 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 162 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.

542 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

543 El Decreto N° 40, 11.02.69, de Previsión Social (D.O.: 7.03.69), aprueba Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.

544 El Decreto N° 109, 10.05.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

545 El Decreto N° 20, 26.02.01, de Previsión Social (D.O.: 16.06.01), aprueba Reglamento sobre de normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

546 El Decreto N° 19, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), crea y regula el funcionamiento de un Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

547 El Decreto N° 20, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), establece un Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

548 El Decreto N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 19.08.11), promulgó el Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

549 El decreto N° 72, de 1985, de Minería, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el decreto N° 132, de 2004, de Minería, contiene el Reglamento de Seguridad Minera.

550 El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

551 El Decreto N° 752, de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional (D.O.: 10.11.82), aprueba el reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por D.S. (M.) N° 302, de 2 de abril de 1966.

552 El Decreto N° 160, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (D.O.: 7.07.09), aprueba Reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.

553 V. Decreto N° 78, de 2012, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (D.O.: 17.05.12), que aprueba Manual de Señalización de Tránsito, y que, entre otros, norma medidas de seguridad para trabajos en la vía.

554 El Decreto N° 78, de 2009, del Ministerio de Salud (D.O.: 11.09.10), aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas. Su artículo 1° prescribe que sus disposiciones regirán preferentemente sobre lo establecido en materias de almacenamiento en el Decreto N° 157 de 2005, del Ministerio de Salud, Reglamento de Pesticidas de Uso Sanitario y Doméstico, y de lo establecido en el artículo 42 del Decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

555 V., además: Título III, de la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, del Libro III, de la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, del Código Sanitario (D.F.L. N° 725, de 1.967, del Ministerio de Salud Pública (D.O.: 31.01.68) y el Decreto N° 655, de 1940, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (D.O.: 7.03.41), que aprueba el Reglamento sobre higiene y seguridad industriales.

556 V. Decreto N° 173, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 20.10.82), que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, y Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.03.82), sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

557 V. Decreto N° 1.113, de 2013, del Ministerio de Salud (D.O.: 14.11.13), que aprueba norma técnica N° 157, denominada “Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud”.

558 V. Ley N° 18.302 (D.O.: 2.05.84), sobre seguridad nuclear; Decreto N° 133, de 1984, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.08.84), que aprueba reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, y el Decreto N° 3, de 1985, del Ministerio de Salud (D.O.: 25.04.85), que aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas.

559 El decreto N° 99, 22.12.14, del Ministerio de Minería (D.O.: 19.03.15), aprueba Reglamento para la homologación de cursos de inducción básica en faenas mineras. La Resolución N° 124 exenta, 15.01.16 (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, establece los contenidos del curso homologado de inducción básica en faenas mineras, en conformidad al Art. 4 del Reglamento para la Homologación de Cursos de Inducción Básica en Faenas Mineras, aprobado por decreto N° 99, de 2014. La Resolución N° 135 exenta, 18.01.16 (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, declara la creación y apertura de los Libros de Empresas Mineras y Entidades Calificadoras que establece el DS N° 99, de 2014, que aprueba el Reglamento para la Homologación del Curso de Inducción Básica en Faenas Mineras.

560 El decreto N° 148, 12.06.03, del Ministerio de Salud, aprueba el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.

561 El decreto N° 298, 25.11.94, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Reglamenta el Transporte de Carga Peligrosa por Calles y Caminos.

Título I
NORMAS GENERALES

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. [562] [563]

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. [564] [565]

Los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios. [566] [567]

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen. [568] [569] [570]

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se

[562] El Dictamen N° 2.913/050, de 20.07.11, señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

[563] El dictamen N° 0272/002, 20.01.15, concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que el empleador exija al trabajador la presentación del resultado del examen preventivo de salud común, ante el organismo que realiza la evaluación de salud ocupacional. 2. Corresponde al empleador, igualmente, exigir la práctica de exámenes preventivos de salud común y una evaluación periódica de salud ocupacional, para aquellos trabajadores que realizan labores a gran altura expuestos a hipobaria intermitente crónica. 3. El tiempo destinado por el trabajador en la realización del control médico preventivo y ocupacional, por el desempeño de labores a gran altura geográfica, deberá considerarse en el cómputo de la jornada de trabajo. 4. Las sanciones que deban aplicarse al empleador por los incumplimientos en que incurra con motivo de las disposiciones contenidas en el citado decreto, serán aquellas que disponga la autoridad de salud respectiva, sin perjuicio de la facultad de este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 184 del Código del Trabajo.

[564] Esta Dirección en dictamen N° 5.469/292, de 12.09.1997, ha sostenido que "La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador". Por consiguiente, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que "el deber de seguridad, "adoptar todas las medidas necesarias", se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso". (Dictamen N° 4.334/69, 5.11.14).

[565] El N° 2 del Dictamen N° 4.334/69, 5.11.14, concluye: es deber del empleador asegurar y adoptar, respecto de aquellos trabajadores que presten servicios durante días de partidos de futbol de alta convocatoria o de manifestaciones, todas las medidas necesarias que permitan prever cualquier exposición a riesgos que pueda afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que se les proporcione una eficaz protección y, en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que corresponden a Carabineros de Chile en el interés de resguardar el orden y la seguridad pública.

[566] El Decreto Ley N° 3.557, de 1.980, del Ministerio de Agricultura (D.O.: 9.02.81), establece disposiciones sobre protección agrícola.

[567] El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16. Diario Oficial 23.06.15.

[568] Las disposiciones de la Ley N° 20.096 (D.O.: 23.03.96), establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

[569] Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas. *(Dictamen N° 5.546/105, de 30.12.10)*.

[570] El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. [571]

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores. [572] [573]

Art. 185. El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184. [574]

Art. 186. Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

Art. 187. No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

Art. 188. Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este título, se supervigilarán por la autoridad marítima.

Art. 189. Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente.

Art. 190. Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos y faenas respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores. [575]

Art. 191. Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo respecto de las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

---

571 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

572 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08), anteriormente modificado por el artículo 4° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

573 El Dictamen N° 5.413/099, de 21.12.10, complementa Dictamen N° 4.022/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

574 El Dictamen N° 2.913/050, de 20.07.11, señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

575 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.

Art. 192. Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este título y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal de Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.

Art. 193. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40. [576]

[576] Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias. 2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada. (Dictamen N° 4.624/079, de 22.10.10).

Título II

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR [577] [578] [579]

Art. 194. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. [580] [581]

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. [582] [583]

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. [584]

Art. 195. Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará

577 El artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14), sustituyó, como aparece en el texto, el epígrafe de este título.

578 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad, con la reserva a que se alude en los considerandos del mismo decreto.

579 V. en website institucional: Modelos de comunicación para comunicar al empleador el uso del derecho al postnatal parental.

580 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, letra a), de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14).

581 El Decreto N° 1.433, 18.10.11, de Hacienda (D.O.: 12.11.11), aprueba el Reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el sector público.

582 Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, letra b), de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14).

583 El Dictamen N° 537/07, 6.02.14, establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

584 El Dictamen N° 3.342/048, 1.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley N° 20.764.

a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. [585] [586] [587]

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis. [588] [589] [590]

Art. 196. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso

---

585 El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
a) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
b) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

586 El artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.
Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.
Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.
El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo.".

587 El Dictamen N° 4.680/086, de 25.11.08, concluye que esta norma es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

588 Los subsidios por incapacidad laboral que se otorguen en virtud de este y los siguientes artículos de este Código, se rigen por las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), y en lo pertinente, por las leyes N°s. 18.418 y 18.469 (Según el artículo 1° de la Ley N° 19.299 (D.O.: 12.03.94).

589 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.482 (D.O.: 4.01.11); por el artículo único de la Ley N° 20.047 (D.O.: 2.09.05); por el artículo 1°, N° 2, de la Ley N° 20.137 (D.O.: 16.12.06), y por el artículo único de la Ley N° 20.367 (D.O.: 7.08.09).

590 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa El Dictamen N° 4.052/083, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado. [591] [592]

Art. 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

Art. 197 bis. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad,

[591] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

[592] El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa El Dictamen N° 4.052/083, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982. [593]

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto. [594] [595] [596] [597] [598]

Art. 198. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis. [599] [600] [601] [602]

---

593 El D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantia para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974.

594 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

595 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa El Dictamen N° 4.052/083 , de 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

596 La Orden de Servicio N° 9, de 17.10.11, regula procedimiento de fiscalización originado en denuncias por infracción a lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo y en los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11). (Boletín Oficial N° 274, noviembre 2011, p. 117).

597 El Dictamen N° 4.843/095, de 7.12.11, concluye que el permiso posnatal parental no procede en caso de que la madre sufra la pérdida del hijo recién nacido, o que este nazca muerto.

598 El Dictamen N° 1.704/32, 24.03.16, concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de una descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día, y 2. La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

599 El Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado.

600 El Decreto N° 210, de 12.07.85, del Ministerio de Salud (D.O.: 17.06.86), aprobó el reglamento sobre subsidios por reposo maternal y permisos por enfermedad del hijo menor de un año.

601 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

602 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa

Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. [603]

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Art. 199 bis. Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6°, de la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. [604]

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa.

El Dictamen N° 4.052/083 , de 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

603 Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra v) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

604 La citada letra d) de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10), dispone que se entiende por cuidador, a toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho. [605] [606]

Art. 200. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620. [607] [608] [609] [610]

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. [611]

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto,

---

605 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Artículo Único de la Ley N° 20.535 (D.O.: 3.10.11).

606 El Dictamen N° 3.713/40, 25.09.13, señala que para acceder al beneficio del permiso laboral consagrado en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, tratándose de un menor con discapacidad o un mayor de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa, se requiere de su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, resultando del todo inoficioso la exigencia de contar con el certificado de la discapacidad emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN. Reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 4.243/088, 28.10.2011, que fijó sentido y alcance del artículo 199 bis del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535, publicada en el Diario Oficial de 03.10.2011, en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis.

607 El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
c) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
d) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

608 El artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.
Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.
Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.
El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo.".

609 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

610 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa El Dictamen N° 4.052/083, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

611 Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar al infractor. (Dictamen N° 1.514/13, de 28.04.14).

confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. [612] [613]

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. [614] [615]

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;

b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

c) se ejecute en horario nocturno;

d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y

e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. [616]

---

[612] El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
e) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
f) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

[613] El inciso tercero del artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), señala: "Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.".

[614] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 6, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo el Artículo único, N° 2, de la Ley N° 19.591 (D.O.: 9.11.98).

[615] El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa El Dictamen N° 4.052/083, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

[616] El Dictamen N° 2.089/018, 5.06.14, concluye que para determinar cuántas son las horas de permanencia de pie requeridas para calificar un trabajo como perjudicial para la salud de la mujer embarazada, se hace necesario efectuar un análisis y ponderación de cada caso particular, no resultando posible

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. [617]

establecer un número con carácter general, sin perjuicio de lo precisado en el cuerpo del presente informe, en orden a declarar la inconveniencia de las labores realizadas por las trabajadoras en consulta.

[617] El Dictamen N° 1.646/31, 21.03.16, concluye: 1) La norma contenida en el artículo 203 inc. 8° del Código del Trabajo -modificado por la Ley 20.399 de 23.11.2015- que amplía el derecho de sala cuna al trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal del menor de dos años, es aplicable también al o a la dependiente que ha asumido dicho cuidado por haber decretado el tribunal competente la correspondiente medida de protección o cautela conforme al ordenamiento jurídico vigente, y 2) Los derechos de la maternidad que se extienden al trabajador o trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado de un menor como medida de protección dispuesta judicialmente son aquellos que se exponen en el numeral segundo de este informe.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial. [618] [619] [620] [621] [622] [623] [624] [625]

Art. 204. [626]

Art. 205. El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda. [627]

Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. [628] [629]

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. [630]

---

618 La conclusión N° 2 del dictamen N° 4.901/074, 5.12.14, precisa que se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

619 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 1, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), que, anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.399 (D.O.: 23.11.09), y los artículos único N° 1 de la Ley N° 20.166 (D.O.: 12.02.07), y único de la Ley N° 19.824 (D.O.: 30.09.02).

620 Atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras. (Dictamen N° 0059/002, de 07.01.10).

621 El Dictamen N° 546/34, 2.02.04, concluye: 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2 ° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal, y 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

622 El Dictamen N° 2.235/021, 16.06.14, concluye: 1. No resulta jurídicamente procedente que doña Alejandra Camila Guerra Pérez reciba de su empleadora Colegio Juanita Fernández, un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna durante el período en que la misma se encuentra haciendo uso de su descanso maternal, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes, y 2. No resulta jurídicamente procedente incluir el pago del bono materia de este informe en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad percibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.

623 Las conclusiones 2 y 3 del dictamen N° 4.951/078, 10.12.14, señalan: 2) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, y 3) Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

624 El dictamen N° 6.758/086, 24.12.15, concluye: El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido. Reconsidera doctrina vigente respecto de las autorizaciones de esta Dirección para que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendidas las condiciones de salud del menor, contenida, entre otros, en Ords. N°s 4257 de 28.10.2011 y 701 de 07 de febrero de 2011 y toda jurisprudencia de este Servicio contraria a lo precisado mediante el presente informe.

625 La Circular N° 11, 19.01.16, imparte instrucciones específicas sobre tramitación de solicitudes de autorización de bono compensatorio de sala cuna, conforme a nuevo criterio contenido en Dictamen N° 6.758/086, 24.12.15.

626 El artículo 18, N° 2, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), suprimió el artículo 204.

627 El artículo 18, N° 3, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este artículo, como aparece en el texto.

628 La trabajadora que ha acordado con su empleador adelantar en una hora el término de la jornada de trabajo, en uso de la facultad que le otorga la letra c) del artículo 206 del Código del Trabajo, tiene derecho a que su empleador le pague el valor del pasaje que ella emplea en trasladarse a la sala cuna para dar alimento a su hijo y, a la vez, a que le pague el valor del pasaje por el transporte del menor desde la sala cuna a su domicilio. (Dictamen N° 4.733/063, de 23.11.09).

629 Resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando -como ocurre en la especie- la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos. (Dictamen N° 3.149/45, 23.06.15).

630 No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana. Dictamen Nº 421/006, de 28.01.09).

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. [631]

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley Nº19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.[632] [633] [634] [635]

Art. 207. Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación. [636]

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos. [637] [638]

Art. 207 bis. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación. [639] [640]

Art. 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

---

631 Atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras. (Dictamen N° 0059/002, de 07.01.10).

632 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.166 (D.O.: 12.02.07). El Dictamen N° 2.248/047, 19.06.07, fija sentido y alcance de este artículo, conforme con la modificación introducida por la Ley N° 20.166.

633 El Dictamen N° 3.413/055, 3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N° 20.761.

634 El Dictamen N° 059/02, 7.01.10, atiende consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

635 Los números 1 a 3 del Dictamen N° 1.024/21, 17.02.16, concluyen: 1. Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación; 2. Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio, y 3. En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.

636 El artículo 18, N° 4, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este inciso, como aparece en el texto.

637 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14).

638 El Dictamen N° 3.413/055, 3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la ley N° 20.761.

639 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14). El artículo transitorio de esta ley, establece que los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la misma, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

640 El Dictamen N° 3.342/048, 1.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la ley N° 20.764.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación. [641]

[641] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 5, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15).

Título III

DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES [642] [643] [644] [645] [646] [647] [648] [649] [650] [651] [652] [653] [654]

Art. 209. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744. [655]

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Art. 210. Las empresas o entidades a que se refiere la Ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley. [656] [657]

Art. 211. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional

---

642 El Decreto N° 1.907, de1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 42 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

643 El Decreto N° 1.864, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.01.00), promulgó el Convenio N° 121 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

644 El Decreto N° 1.864, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.01.00), promulgó el Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo.

645 La Orden de Servicio N° 02, 31.05.13, del Departamento de Inspección, sistematiza, refunde y actualiza las instrucciones vigentes relativas a criterios de actuación frente a accidentes del trabajo y ocultamiento de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Circular N° 77, 23.07.15, actualiza formato de formularios, indica documentos que deben ser remitidos a USESAL, en relación a procedimiento de fiscalización de accidentes del trabajo e instruye actuación en materia de accidentes de menores de edad.

646 El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

647 La Ley N° 19.345 (D.O.: 7.11.94), dispone aplicación de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público que señala.

648 V. Decreto N° 173, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 20.10.82), que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, y Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.03.82), sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

649 El artículo 88 de la Ley N° 20.255, incorpora en el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744 a los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del decreto ley N° 3.500, de 1980. El artículo 89 de la Ley N° 20.255, señala que lo dispuesto en los incisos primero al cuarto y final del artículo 88 de la misma ley citada, será aplicable a los trabajadores independientes a que se refiere el inciso tercero del artículo 90 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

650 V. Decreto N° 313, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.

651 V. Ley N° 18.302 (D.O.: 2.05.84), sobre seguridad nuclear; Decreto N° 133, de 1984, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.08.84), que aprueba reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, y el Decreto N° 3, de 1985, del Ministerio de Salud (D.O.: 25.04.85), que aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas.

652 V. Decreto N° 1.113, de 2013, del Ministerio de Salud (D.O.: 14.11.13), que aprueba norma técnica N° 157, denominada "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud".

653 La resolución N° 268 exenta, 3.06.15, del Ministerio de Salud, aprueba Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.

654 La resolución N° 364 exenta, 1.07.15, del Ministerio de Salud, aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de neumoconiosis.

655 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

656 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

657 Sobre constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, V. Dictámenes N°s. 7.163/304, 13.11.95; 1.711/107, 15.04.98, y 4.187/304, 6.10.00.

diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador. [658]

[658] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Título IV

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL [659] [660]

Art. 211-A. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Art. 211-B. Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Art. 211-C. El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días. [661]

Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Art. 211-E. En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

---

[659] Este nuevo Título fue incorporado por el N° 7 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[660] El Dictamen N° 1.133/036, de 21.03.05, fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.

[661] El Dictamen N° 0100/002, de 09.01.12, concluye: Las investigaciones sobre acoso sexual sustanciadas internamente por el empleador, una vez concluidas, deben remitirse en el plazo de cinco días a la Inspección del Trabajo correspondiente, para su informe respectivo.

Título V

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL [662]

Art. 211-F. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Art. 211-G. El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Art. 211-H. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Art. 211-I. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Art. 211-J. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. [663]

---

662 Este nuevo Título fue incorporado por el artículo 1° de la Ley N° 20.001 (D.O.: 5.02.05).

663 El Decreto N° 63, de 27.07.05, de la Subsecretaría de Previsión Social (D.O.: 12.09.05) aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana.

LIBRO III
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL[664]

[664] La Orden de servicio N° 01, de 23.01.14, establece manual de procedimientos en organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios.

Título I
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES [665] [666] [667]

Capítulo I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. [668] [669]

Art. 213. Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Art. 214. Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto. [670]

Art. 215. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

---

[665] El Decreto N° 227, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación.

[666] La Ley N° 19.296, establece normas sobre asociación de funcionarios de la administración del Estado (V. Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, *p. 58)*.

[667] La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. (Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 132).

[668] El personal contratado por una embajada diplomática acreditada en Chile que cumple funciones administrativas, técnicas o de servicio doméstico se encuentra facultado para constituir un sindicato de empresa con la única condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la misma. (Dictamen N° 5.035/93 de 17.12.08).

[669] Los aviones aerocomerciales de pasajeros, en principio, tienen la naturaleza jurídico laboral de establecimientos de la empresa o, también, y según sean las circunstancias de la especie, de parte de un establecimiento, en caso que se tratare de varios aviones pertenecientes a una misma flota. (Dictamen N° 1.217/59 de 11.03.97).

[670] La prohibición que contiene el artículo 214 del Código del Trabajo debe entenderse aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, toda vez que la citada norma utiliza el vocablo "trabajador" sin distinguir entre unos y otros y, asimismo, circunscrita a la empresa, lugar o establecimiento en que presta sus servicios. De esta suerte, si el trabajador labora para más de un empleador o en lugares distintos, podrá legalmente afiliarse a los sindicatos de cada una de las empresas a las que se encuentra unido por distinto vínculo de trabajo o a las organizaciones sindicales existentes en los diferentes lugares en los cuales sirve su cargo u oficio, en caso de tratarse de independientes, siéndole aplicable, respecto de cada una de ellas, la prohibición de participar simultáneamente en más de una de las entidades sindicales que puedan existir en las mismas. Lo anotado precedentemente es concordante, por lo demás, con la doctrina sustentada por este Servicio, a través de Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96.

Art. 216. Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa; [671]

b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;

c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y [672]

d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. [673] [674]

Art. 217. Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

Art. 218. Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine. [675]

Art. 219. Cuando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente título. [676]

Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos

---

671 El finiquito y recontratación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontratación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato. (Dictamen N° 820/17 de 26.02.03).

672 Deniega reconsideración del Dictamen 4.614/195, de 16.08.96, el cual concluye que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical. (Dictamen N° 601/39 de 3.02.04).

673 Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto. (Dictamen N° 3.644/188 de 5.11.02).

674 El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.
No obstante lo anterior, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.
Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo. (Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15).

675 De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 218 del Código del Trabajo, ha sido el propio legislador quien se ha encargado de establecer quien tiene la calidad de "ministro de fe", facultado para actuar en la constitución de la organización sindical como, asimismo, en las diversas etapas de su funcionamiento. Sólo se admite la asistencia de un ministro de fe de aquellos no señalados en el inciso 1°, del artículo 218, del Código del Trabajo, cuando la ley no requiera expresamente la presencia de uno de ellos. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

676 El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados; [677]

3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;[678]

9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;

10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Capítulo II
DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

Art. 221. La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la

677 Las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también, en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados. (Dictamen N° 3.817/078, de 29.09.11).

678 El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria, con los Comités de Higiene y Seguridad en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo. Como es dable apreciar, el cumplimiento de la finalidad señalada, supone la presencia de los dirigentes en los lugares de trabajo lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, de otro modo la obligación descrita quedaría reducida a un plano teórico o limitada a que se efectuara fuera de la empresa lo cual se opone al expreso mandato de la ley. (Dictamen N° 1.428/78, de 9.05.02).

celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238. [679]

Art. 222. El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva. [680]

Art. 223. El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código. [681]

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica. [682]

---

679 El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3° y 4° del artículo 221°, del Código del Trabajo, cuando la constitución del sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

680 La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. (*Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 132)*.

681 Resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio. (Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15).

682 El Dictamen N° 391/8, de 23.01.03, concluye: **1.-** Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo

Art. 224. Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222. [683]

Art. 225. El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229. [684]

Art. 226. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Título. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.

Art. 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito. [685] [686] [687] [688]

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.

---

intermedio, y **2.-** La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el periodo en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el sólo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

683 El Decreto N° 649, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

684 Para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo, especialmente para efectos de la reincorporación de un trabajador despedido que alega dicha investidura, se deberá exigir a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron el delegado o delegados sindicales afectados por el despido; constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Asimismo, se deberá exigir la exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo, comunicación que debe llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles laborales siguientes de su elección. (Dictamen N° 3.839/193, de 18.11.02).

685 A la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

686 El registro actualizado de los miembros que lleve la organización respectiva, ya sea, en el formato de Libro de Socios o aquél que lo reemplace, de acuerdo con los estatutos del sindicato, debe ser el elemento determinante para verificar el cumplimiento del quórum a que hace referencia el inciso 2° del artículo 227 del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° 819/047, de 19.03.02).

687 La expresión "que no exista sindicato vigente", utilizada en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, debe entenderse referida tanto a la inexistencia de un sindicato de empresa como de establecimiento de empresa. (Dictamen N° 2.575/150, de 16.08.02).

688 La circunstancia de haber disminuido los socios de un sindicato constituido al amparo de la norma del artículo 227, inciso 2° del Código del Trabajo a un número menor a veinticinco, habiendo transcurrido el plazo máximo de un año con que aquel contaba para completar el cuórum previsto en la normativa en análisis, no constituye causal de caducidad de la personalidad jurídica de dicha organización si antes de cumplirse dicho término había acreditado el cumplimiento del cuórum requerido por la ley. (Dictamen N° 1.022/19, 17.02.16).

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa. [689] [690]

Art. 228. Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

Art. 229. Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243. [691] [692] [693] [694] [695]

Art. 230. En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

Capítulo III
DE LOS ESTATUTOS

Art. 231. El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los

---

[689] Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad. 2) En virtud de los dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio. (Dictamen N° 3.033/048, de 20.07.10).

[690] El Dictamen N° 0368/008, de 20.01.12, concluye que no resulta jurídicamente procedente excluir del total de trabajadores que prestan servicios en una empresa –universo que debe servir de base para calcular el quórum de constitución de un sindicato en una de dichas entidades– a los dependientes que se encontraren acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado, a la fecha de celebración de la respectiva asamblea constitutiva.

[691] Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios se encuentran facultados para elegir delegado sindical de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 229 del Código del Trabajo, es decir, por empresa y en un número no superior al señalado en la misma norma. El número de delegados sindicales que los trabajadores podrán elegir dependerá del número total de trabajadores afiliados al sindicato respectivo. En efecto, si se trata de ocho y hasta veinticuatro trabajadores afiliados y siempre que no hubiere sido elegido alguno de ellos como director sindical, podrán elegir un delegado sindical. Si los afiliados son veinticinco o más podrán elegir hasta tres delegados sindicales. En este caso, si de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Si el trabajador se encuentra afiliado a más de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, podrá ejercer su derecho a elegir delegado sindical, de acuerdo con las normas previstas en el artículo 229 del Código del Trabajo, en cada empresa en donde se desempeñe y para ante los distintos sindicatos a que pertenezca. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

[692] Si bien el legislador en la norma contenida en el artículo 229, del Código del Trabajo, utiliza dos vocablos diferentes para referirse a la designación o elección del o los delegados sindicales, de la historia fidedigna de la ley y del texto expreso del artículo 236 del Código del Trabajo, es posible concluir que su intención ha sido establecer como único procedimiento la elección, en ambos casos. (Dictamen N° 3.839/193, de 18.11.02).

[693] El delegado sindical se encuentra facultado jurídicamente para trasladarse a los distintos establecimientos de la respectiva empresa para cumplir con su función de relacionar a los afiliados con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan. (Dictamen N° 5.864/142, de 28.12.05).

[694] El Dictamen N° 2.658/63, de 8.07.03, concluye: **1.-** Atendido el principio de libertad sindical recogido ampliamente en nuestra legislación laboral, no existe ningún procedimiento o forma que permita al empleador tomar conocimiento de la decisión que ha adoptado un trabajador de afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, a menos que sea el propio dependiente quien lo manifieste por su propia voluntad o el sindicato respectivo; **2.-** Nuestra legislación laboral, siendo consecuente con el principio de libertad sindical que la informa, ha eximido a las organizaciones sindicales de la obligación de informar, incluso a la Dirección del Trabajo, respecto del número actualizado de sus socios. Sin perjuicio, de la obligación de mantener un registro de afiliados al día, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 231 del Código del Trabajo; **3.-** Cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios cuando ha cesado en sus labores, lo ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en dicha calidad goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. Mantiene, en consecuencia, su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización. Lo anterior, sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la misma, y **4.-** En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate.

[695] El Dictamen N° 197/15, de 14.01.04, concluye: **1.-** Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; **2.-** Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; **3.-** No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y **4.-** No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros. [696] [697]

Art. 232. Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

Art. 233. La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal. [698]

Art. 233 bis. La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización.

[696] El Dictamen N° 2.816/72, de 30.06.05, señala que la comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación. Complementa y precisa Dictamen N° 577/14, del 04.02.05.

[697] El Dictamen N° 5.234/234, de 3.12.03, concluye: **1.-** Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autoregulación y autotutela establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas, y **2.-** Asimismo, los estatutos que rigen las organizaciones de trabajadores deben estar sujetos a un criterio de certeza que, necesariamente, exige la inclusión de los requisitos y procedimientos para la sanción que signifique la salida de alguno de sus miembros.

[698] Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° 3.091/167, de 16.09.02).

Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes. [699] [700] [701] [702] [703] [704]

Capítulo IV
DEL DIRECTORIO

Art. 234. El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil. [705]

Art. 235. Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;

b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;

c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y

---

699 El Dictamen N° 1.621/72, de 20.04.04, se pronuncia sobre diversos aspectos referidos a la fusión de organizaciones sindicales de grado superior.

700 La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta. (Dictamen N° 3.986/154, de 31.08.04).

701 La fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos (Dictamen N° 951/50, de 5.03.04).

702 Atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporales o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata. (Dictamen N° 0420/005, de 28.01.09).

703 El Dictamen N° 1.630/101, de 29.05.02, concluye: **1)** Desde la entrada en vigencia de la Ley 19.759 la regulación de la fusión debe encontrarse recogida en los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales que participan del proceso de fusión, debiendo dicha regulación ser compatible con las normas contenidas en este pronunciamiento. En el caso de aquellas organizaciones que se encuentren dentro del plazo de dos años para adecuar sus estatutos, no es necesaria la reforma previa de los mismos, rigiéndose por la antigua ley -según señala la Circular 143 de fecha 06.12.01 de este Servicio- siendo suficiente cumplir con los criterios de este pronunciamiento; **2)** La ley no establece un término de tiempo para que se verifiquen las asambleas necesarias para el proceso de fusión, pudiéndose, en consecuencia, considerar que no hay límite ni plazo máximo de tiempo para que se desarrollen dichas asambleas; **3)** La fusión, por tratarse de un acto de máxima relevancia en la vida sindical, no puede quedar sino regida por la regla que la ley exige en materia de aprobación para un acto de menor relevancia como la reforma de los estatutos, esto es, debe aprobarse en asamblea extraordinaria y contar con el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales; **4)** Por tratarse de una nueva organización sindical, y por no existir norma legal de excepción, corresponde jurídicamente la aplicación de las normas de nuestra ley laboral contenidas los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo, referidos a la constitución de sindicatos; **5)** Resulta plenamente exigible el requisito de que la votación de la fusión se efectúe ante ministro de fe, sin perjuicio de que, además, como señala expresamente el artículo 233 bis, las actas de la asamblea en que se acuerde la fusión queden debidamente autorizadas ante ministro de fe; **6)** Todo bien, tanto de carácter corporal como incorporal, en este último caso, los derechos reales y personales, de que hubieran sido titulares las organizaciones fusionadas, se entiende traspasados, por sola disposición de la ley, a la nueva organización sindical; **7)** No existe norma legal del orden laboral que impida la fusión de más de dos sindicatos, y **8)** No existe norma legal del orden laboral que impida desde el punto de vista jurídico la fusión de sindicatos de empresa de distintas empresas o de un sindicato de empresa con uno interempresa, siendo posible, también como el caso de la consulta anterior, señalar que dicha posibilidad no es sino manifestación de la autonomía sindical, contenido básico de la libertad sindical consagrada constitucional y legalmente, debiendo tenerse en cuenta que por disposición legal el sindicato que resulte de dicha fusión será interempresa.

704 Los N°s 1 y 2 del Dictamen N° 3.986/154, de 31.08.04, señalan: 1.- La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta, y 2.- Si uno o más sindicatos celebran un contrato colectivo de trabajo, sus estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores que estuvieren afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuran en la nómina a que alude el artículo 325 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad a su suscripción hubieren perdido la calidad de socios de esas organizaciones sindicales por haberse fusionado los sindicatos que originalmente les representaron en ese proceso.

705 El artículo 8° del Código de Procedimiento Civil, señala que "el gerente o administrador de sociedades civiles o comerciales, o el presidente de las corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica, se entenderán autorizados para litigar a nombre de ellas con las facultades que expresa el inciso 1° del artículo anterior, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la sociedad o corporación".

d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores. [706] [707]

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión. [708] [709]

Art. 236. Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Art. 237. Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección. [710]

Art. 238. Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se

[706] Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[707] Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[708] El Dictamen N° 4.161/203, de 10.12.02, concluye en sus puntos dos y tres, lo siguiente: **2.** El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3°, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación, y **3.** De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias.

[709] Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° 3.091/167, de 16.09.02).

[710] Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla. [711]

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario. [712]

Art. 239. Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

Art. 240. Derogado. [713]

Art. 241. Derogado. [714]

Art. 242. Derogado. [715]

Art. 243. Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. [716] [717] [718] [719] [720] [721] [722]

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código. [723]

Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

---

[711] La expresión "Inspección del Trabajo que corresponda", utilizada en este inciso, debe entenderse referida a aquélla en que la organización sindical respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos (Dictamen N° 2.048/049, de 28.05.03).

[712] V. nota al final del artículo 237.

[713] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 49 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[714] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 50 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[715] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 51 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[716] La constitución de una organización sindical tiene el carácter de un acto jurídico de carácter colectivo, de lo que se concluye que el fuero de que gozan los constituyentes es común para todos los trabajadores que participan en dicha constitución. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[717] La pérdida de una de las mayorías relativas, de aquellas que otorgan fuero, en la reelección de directores, no es inconveniente jurídico para que el dirigente acceda al fuero suplementario de seis meses establecido en el artículo 243, inciso 1° del Código del Trabajo. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[718] Para que el candidato a director goce del fuero señalado en el artículo 243, inciso 1°, del Código del Trabajo, el directorio en ejercicio deberá efectuar las dos comunicaciones por escrito señaladas en la misma norma, tanto al empleador o a los empleadores, en su caso, y a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[719] El Dictamen N° 4.430/175, de 22.10.03, concluye: **1.-** El cierre de uno o más establecimientos de una empresa, considerando que éstos son sólo una fracción de la misma, no significa, en caso alguno, el término de ésta, ni la pérdida de alguno o la totalidad de los elementos que la configuran puesto que continuará existiendo y el empleador mantendrá su obligación de otorgar, al dependiente aforado, el trabajo convenido u otro de similares características, conservándole, en todo caso, su nivel de remuneraciones; **2.-** El establecimiento, aun cuando goce de un grado mayor o menor de autonomía respecto de la empresa, no deja, por este hecho, de ser sólo una subdivisión de la misma, es decir, una individualidad menor dentro de la empresa; **3.-** La intención del legislador al señalar que el fuero del trabajador terminará anticipadamente por "el término de la empresa" no ha sido en caso alguno homologarlo al concepto de "término de establecimiento", puesto que claramente el cierre de un establecimiento no implica el término de la respectiva empresa a la que éste pertenece, y **4.-** Un sindicato de establecimiento mantendrá, aun cuando el establecimiento en el cual se constituyó cese en sus labores, su carácter de organización vigente y sus directores, por consiguiente, su condición de tales, hecho que implica que en tanto se mantengan en esta situación, les asiste el fuero a que alude el artículo 243, del Código del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de la causal de disolución en que podría incurrir la organización sindical, en cuyo caso debiera ser declarada por el Tribunal competente.

[720] Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[721] Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[722] El director de un sindicato interempresa, que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical. (Dictámenes N°s 1.534/79, 29/03/1997, y 156/05, 11.01.16.

[723] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. 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. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste. [724]

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. [725] [726] [727] [728] [729] [730]

Art. 244. Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor. [731]

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Art. 245. Derogado. [732]

Art. 246. Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.

Art. 247. El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

---

[724] El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

[725] El Dictamen N° 197/15, de 14.01.04, concluye: **1.-** Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; **2.-** Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; **3.-** No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y **4.-** No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

[726] A los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato. Por su parte, el fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que se consignan en el inciso 1°, del artículo 243 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.837/191, de 18.11.02).

[727] El fuero laboral de los directores de sindicatos interempresa priva al empleador de la facultad de poner término a los servicios del trabajador contratado a plazo fijo o para la realización de una obra o servicio determinado, desde el momento de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo que medie la correspondiente autorización judicial, la que se podrá conceder, precisamente, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo. (Dictamen N° 1.976/129, de 4.05.98).

[728] El empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo. A lo anterior cabe agregar que de la sola lectura de la disposición contemplada por el citado inciso segundo del artículo 243, se infiere que el legislador ha pretendido que la labor de dirigente sindical no se vea entorpecida, o impedido su ejercicio, por acciones del empleador, sin que por ello pueda entenderse que ha querido limitar las atribuciones propias de dicho empleador para efectuar los ajustes de personal, con el fin de obtener una mayor eficiencia administrativa, limitando tales facultades, en este caso, a la alteración de la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellas deban prestarse, salvo caso fortuito o fuerza mayor. (Dictamen N° 5.079/188, de 6.12.04).

[729] La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[730] El artículo 66 de la Ley N° 16.744, se refiere a las funciones que deben cumplir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

[731] A contar del 1° de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley N° 19.759, este inciso debe considerarse derogado tácitamente *(Dictamen N° 1.901/114, de 19.06.02*.

[732] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 53 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Art. 248. Derogado. [733]

Art. 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. [734] [735]

[733] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 55 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[734] Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[735] Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes. [736] [737] [738] [739] [740] [741] [742] [743] [744] [745] [746]

Art. 250. Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales adicionales a los señalados en el artículo anterior:

a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del

---

[736] La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[737] El Dictamen 706/ 002, 07.02.11, concluye: **1)** Reconsidera el punto 2) del Dictamen N° 5.415/257, de 17.12.03, sólo en cuanto a que, atendido el carácter semanal del permiso establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, la ausencia de un dirigente sindical a sus labores a causa de licencia médica o vacaciones le impide hacer uso, durante los restantes días del mes calendario respectivo, de las horas de permiso sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones, y **2)** No resulta jurídicamente procedente que un director sindical pueda ceder, con anterioridad a la fecha de inicio de sus vacaciones o de aquella en que se acogerá a licencia médica, parte o la totalidad de los permisos sindicales a que habría tenido derecho en el evento de haber laborado durante la semana respectiva, por encontrarse legalmente exceptuado de la obligación de prestar servicios.

[738] La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding. Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente a su respectivo empleador. La figura de la cesión de los permisos, en el caso de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, sólo puede operar entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador. (Dictamen N° 3.644/188, de 5.11.02).

[739] No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo. (Dictamen N° 1.620/71, de 20.04.04).

[740] La Empresa Corn Products Chile no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar en forma unilateral la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional. (Dictamen N° 1.568/70, de 15.04.04).

[741] El Dictamen N° 3.863/142, de 16.09.03, concluye: **1)** La exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero del Sindicato de Trabajadores de la empresa FANALOZA S.A., con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima dichos beneficios, y **2)** Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquéllas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

[742] El Dictamen N° 197/15, de 14.01.04, concluye: **1.-** Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; **2.-** Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; **3.-** No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y **4.-** No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

[743] No resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa Poly Pack S.A., las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical. (Dictamen N° 616/17, de 8.02.05).

[744] El Dictamen N° 5.078/122, de 9.11.05, concluye: **1)** La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; **2)** El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; **3)** El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y **4)** La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

[745] Al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° 1.446/082, de 17.03.99. (Dictamen N° 4.000/105 de 14.09.05).

[746] El Dictamen N° 3.080/038, 13.08.14, concluye: 1.- Las normas relativas a los permisos sindicales, consagradas en el artículo 249 del Código del Trabajo, regulan en iguales términos la situación laboral de los trabajadores, sin que el régimen de jornada laboral a que se encuentren afectos altere el sentido interpretativo de las mismas, y 2 .- Tratándose del permiso cuya causa es la citación de una autoridad pública, el tiempo destinado al efecto comprenderá tanto al período de extensión de la audiencia, como también a aquel destinado al traslado y permanencia obligatoria conforme a las circunstancias de la citación, mismas que el empleador puede exigir le sean acreditadas.

tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes. [747]

Art. 251. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren. [748]

Art. 252. El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos. [749]

Capítulo V
DE LAS ASAMBLEAS

Art. 253. Derogado. [750]

Art. 254. Derogado. [751]

Art. 255. Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

---

747 La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

748 La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

749 El Dictamen N° 5.078/122, de 9.11.05, concluye: **1)** La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; **2)** El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; **3)** El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y **4)** La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

750 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 56 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

751 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 57 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo. [752] [753]

Capítulo VI
DEL PATRIMONIO SINDICAL

Art. 256. El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.

Art. 257. Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título. [754]

La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente.

Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero.

---

[752] A los directores de una organización sindical en huelga les asiste el derecho a ingresar a las faenas de la empresa respectiva, con el fin de cumplir las labores propias de sus cargos, en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio. (Dictamen N° 2.422/140 de 25.07.02).

[753] Por expreso mandato constitucional un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entraban más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión el derecho de sindicación no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que lo regulan. De esta suerte, esta Dirección estima, basada en el principio doctrinario de "proporcionalidad" de los valores en conflicto, que en el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que estos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el ya citado y comentado artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acreditan que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que esta determine. Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante. (Dictamen N° 763/30 de 29.01.96).

[754] La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título, con la sola limitación de que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, sin perjuicio de los requisitos exigidos a dichas entidades por el artículo 257 del Código del Trabajo, para la enajenación y demás convenciones allí enunciadas, que recaigan en un bien inmueble. Dictamen N° 3.228/051, de 21.07.10.

Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad. [755] [756]

Art. 258. A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Art. 259. El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria. [757]

Art. 260. La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Art. 261. Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador. [758] [759] [760]

---

[755] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.057 (D.O.: 23.09.05).

[756] El Dictamen N° 5.429/259, de 18.12.03, concluye: **1)** La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, y **2)** Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio. Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines. A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

[757] En virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria. (Dictamen N° 5.177/197, de 13.12.04).

[758] Resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden. (Dictamen N° 652/49, de 04.02.98).

[759] No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización. Dictamen N° 4.413/213, de 31.12.02).

[760] El Dictamen N° 823/20, de 26.02.03, concluye: **1)** Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos, y **2)** El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Art. 262. Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 por ciento mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal. [761]

Art. 263. Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a los sindicatos con menos de 50 trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Art. 264. Derogado. [762]

Art. 265. Derogado. [763]

Capítulo VII
DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 266. Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos. [764] [765]

Art. 267. Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

Art. 268. La participación de un sindicato en la constitución de una federación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

---

761 La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia controvertida entre organizaciones sindicales y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación. (Dictamen N° 5.238/238 de 03.12.03).

762 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 62 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

763 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 63 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

764 V. Art. 22 transitorio de este Código.

765 La circunstancia de constituirse una organización sindical con arreglo a las normas de los Convenios 87 y 151 de la OIT, pero sin estricto apego a las disposiciones legales regulatorias contenidas en el Libro III del Código del Trabajo o a las de la Ley 19.296, circunscribe la actuación de la Dirección del Trabajo a practicar la inscripción de dicha organización en el registro pertinente, a fin de que adquiera personalidad jurídica y a otorgar los certificados pertinentes. (Dictamen N° 154/03, 11.01.16).

Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliar, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos primero a tercero de este artículo. [766] [767]

Art. 269. En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.

De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero.

Art. 270. Los estatutos de las federaciones y confederaciones determinarán el modo como deberá ponderarse la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si éstos nada dijeren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

En todo caso, en la aprobación y reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. [768]

Art. 271. Derogado. [769]

Art. 272. El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

---

[766] Los sindicatos base que decidan constituir una confederación sindical o afiliarse o desafiliarse de una ya existente, deben cumplir con las obligaciones y mecanismos establecidos en sus propios estatutos, de suerte tal que no es aplicable en su caso, lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 268 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 2.021/122, de 01.07.02).

[767] El Dictamen N° 3.582/187, de 29.10.02, concluye: **1.-** Puede ser electo como director de una organización de grado superior, federación o confederación, que agrupa sindicatos, cualquier director de los sindicatos base; **2.-** A la luz de lo dispuesto en el Código del Trabajo, Art. 268, inciso 4°, la asamblea de la organización de grado superior, federación o confederación, debe constituirse por todos los directores de los sindicatos base que la componen, y **3.-** Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquella.

[768] No existe inconveniente jurídico para que la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos establezca en su estatuto un sistema de votación universal para la elección de su directorio, en la cual participen todos los socios afiliados, a través de sus respectivos sindicatos, a dicha confederación. (Dictamen N° 216/2, de 17.01.06).

[769] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 68 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Art. 273. Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas. [770]

Art. 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Art. 275. Derogado. [771]

Capítulo VIII
DE LAS CENTRALES SINDICALES

Art. 276. Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley.

Art. 277. Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros.

Art. 278. Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años.

---

770 No existe impedimento legal alguno para que doña Leonor García Antillanca, cuyo sindicato se desafilió de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Servicios, Comercio e Industrias y Actividades Afines y Conexas, renunciando, a su vez, dicha dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que le asiste en su calidad de directora de esta última organización, así como el goce de las licencias y permisos contemplados por la legislación laboral para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo. (Dictamen N° 1.025/33, de 14.03.05).

771 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 69 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

Art. 279. Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

Art. 280. Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central por acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.

El Directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.

Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica. [772]

Art. 281. La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira, por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, ante la presencia de un ministro de fe. En las organizaciones de grado superior, los miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta.

En la misma sesión en que se decida la afiliación, deberá ponerse previamente en conocimiento de la asamblea los estatutos que regulen la organización de la central, los que se entenderán aprobados por el solo hecho de esa afiliación.

Copia del acta de esta asamblea se remitirá a la Dirección del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su realización. En caso contrario, deberá citarse a una nueva asamblea.

Art. 282. La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley.

La central sindical deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo dentro del referido plazo, contado desde su notificación. Si así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Si la central sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro de igual plazo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

---

[772] El Dictamen N° 617/18, de 08.02.05, concluye: **1)** La omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal, y **2)** En atención a la derogación, por la Ley 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus socios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279 del Código del Trabajo, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formulare observaciones al acto de su constitución, por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente.

Art. 283. Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.

Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permisos para efectuar su labor sindical.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre permisos y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.

Art. 284. Son finalidades de las centrales sindicales:

1) Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas. [773] [774]

2) Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base.

Art. 285. Derogado. [775]

Art. 286. El financiamiento de las centrales sindicales provendrá de las organizaciones afiliadas, de los asociados a éstas, en los montos y porcentajes que fijen sus estatutos, y de las demás fuentes que consulten éstos en conformidad a la ley.

Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261.

La administración y disposición de estos recursos deberá reflejarse en la contabilidad correspondiente, de acuerdo a las normas establecidas en este Código.

Art. 287. Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales.

Art. 288. En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.

[773] El Decreto N° 677, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 7.09.92), promulgó el Convenio N° 144 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

[774] V. Acuerdos y Convenios internacionales suscritos y ratificados por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en: http://bcn.cl/1doep

[775] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 71 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Capítulo IX
DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN

Art. 289. Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurre especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;

c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y

g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.

Art. 290. Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurre especialmente en esta infracción:

a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y

e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Art. 291. Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Art. 292. Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno. [776]

[776] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 7 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

Art. 293. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Art. 294. Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto. [777]

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. [778]

Art. 294 bis. La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

Capítulo X
DE LA DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Art. 295. Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Art. 296. La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

Art. 297. También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

[777] El artículo 487 no tiene incisos tercero y cuarto.
[778] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 8 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

Art. 298. La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

Capítulo XI
DE LA FISCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES [779]

Art. 299. Derogado.

Art. 300. Derogado.

Art. 301. Derogado.

[779] Este capítulo fue derogado por el artículo único N° 82, de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Título II

DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Art. 302. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225.

Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243 inciso final.

LIBRO IV
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA [780]

[780] El Decreto N° 227, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de principios del derecho a sindicación y de negociación colectiva.

Título I
NORMAS GENERALES

Art. 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes. [781]

Art. 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. [782]

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980. [783]

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código. [784] [785]

Art. 305. No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;

---

[781] El Dictamen N° 3.030/045, de 12.07.10, señala que: **1.** La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.; **2.** Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda, y **3.** En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones de una eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.

[782] El Dictamen N° 3.356/050, 1.09.14, fija el sentido y alcance que debe darse a la norma del inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, solo en cuanto dice relación con la prohibición de negociar colectivamente allí contemplada, tratándose de las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años, hayan sido financiados en más de un 50% directamente por el Estado.

[783] El Decreto Ley N° 3.476, de 1980, (D.O.: 4.09.80), fija normas a los establecimientos de enseñanza particular subvencionados por el Estado. El Decreto Ley N° 3.166, de 1980, (D.O.: 6.02.80), autoriza entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.

[784] La oportunidad para pronunciarse si una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo Código, planteamiento que debe ser resuelto por el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad que formulare la comisión negociadora de los trabajadores. (Dictamen N° 845/24, de 28.02.05).

[785] El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización. [786]

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales. [787] [788] [789]

Art. 306. Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. [790]

Art. 307. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Art. 308. Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

---

[786] El Dictamen N° 4.051/062, de 13.09.10, establece que el exacto sentido y alcance del N° 4 del artículo 305 del Código del Trabajo es el que se señala en el cuerpo del citado dictamen, sin perjuicio del derecho que asiste a cualquier trabajador de la empresa de reclamar a la Inspección del Trabajo respectiva de la atribución de dicha calidad a un dependiente de la misma, conforme al procedimiento establecido en el inciso 3° del citado artículo o a la comisión negociadora en la tramitación de las objeciones de legalidad, contemplada en el artículo 331 del mismo cuerpo legal.

[787] El Dictamen N° 4.863/210, de 12.11.03, concluye: **1.-** Reconsidérase toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente Ordinario; **2.-** La facultad para resolver las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora laboral a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, ha sido entregada por el legislador en forma restrictiva y excluyente al órgano administrativo, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso; **3.-** De acuerdo con el principio de inexcusabilidad, contenido en el artículo 14 de la Ley N° 19.880, las autoridades administrativas llamadas por el legislador a resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora laboral, dentro del proceso de negociación colectiva, no pueden eximirse de emitir un pronunciamiento cuando la materia reclamada es de aquellas que pudiera infringir el Código del Trabajo, como es el caso de la atribución a un trabajador de una calidad que le imposibilite a ejercer su derecho fundamental de negociar colectivamente, y **4.-** Si en el trámite de objeción de legalidad, se somete al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, el examen de cláusulas de un contrato individual de trabajo que impidan ejercer el derecho a negociar colectivamente, deberá dictar una medida para mejor resolver ordenando una fiscalización que determine si las funciones que efectivamente cumple el trabajador afectado son de aquellas a que se refiere el artículo 305 del Código del Trabajo. En el evento que la fiscalización arroje un resultado distinto al contenido en el contrato individual de que se trate y la función que realmente desarrolle el trabajador no sea de aquellas que le inhabiliten, declarará que el dependiente es competente para negociar colectivamente y, por tanto, será parte en el respectivo proceso.

[788] El Dictamen N° 2.389/100, de 8.06.04, concluye: **1)** Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella; **2)** Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular, debiendo entenderse así reconsiderada la doctrina contenida en Ord. N° 881/42, de 9.02.94; **3)** Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular; **4)** No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo; **5)** No resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente, y **6)** Atendido que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.

[789] El Dictamen N° 5.735/68, 6.11.15, concluye: 1. Respecto de los trabajadores que por su calidad se encuentren comprendidos en la prohibición de negociar colectivamente que establece el artículo 305 del Código del Trabajo, el empleador no podrá realizar actos o acciones que condicionen, priven o perturben su derecho a la libre sindicalización, y 2. Asimismo, los referidos trabajadores podrán reclamar de dicha prohibición ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 6 meses de haber suscrito el contrato de trabajo, o de su modificación, no resultando procedente, en opinión de quien suscribe, requerir directamente la intervención del Juzgado de Letras del Trabajo, puesto que, en la especie, la intervención judicial prevista por el legislador se encuentra circunscrita a la resolución administrativa respectiva.

[790] En razón de la titularidad de los medios materiales, reconocida por el artículo 3 del Código del Trabajo, y de la facultad de administración de la empresa establecida en el artículo 306 del mismo texto legal, es posible señalar que corresponde al empleador la determinación de la instalación o no, y la regulación del uso y modalidades de un sistema telefónico. (Dictamen N° 4.217/204, de 12.12.02).

Art. 309. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. [791] [792]

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior. [793]

Art. 310. El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical. [794]

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior. [795]

Art. 311. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido. [796] [797]

Art. 312. Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil. [798] [799] [800]

---

[791] Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, que ha concluido conforme a la norma prevista en el inciso primero del artículo 370 del Código del Trabajo, esto es, al aceptar la última oferta del empleador, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que votaron y aceptaron la última oferta del empleador, o en el evento que la aceptación de la última oferta tenga lugar en votaciones parciales, desde la última jornada utilizada para tal efecto. (Dictamen 1.191/23, 12.03.15).

[792] La circunstancia de que las partes o alguna de ellas, se niegue a suscribir el instrumento colectivo no podría ser causal suficiente para mantener abierto o pendiente el respectivo proceso de negociación colectiva. Efectivamente, tal como se señalara anteriormente el hecho de haberse dado por cumplido, por el sólo ministerio de la ley, el objetivo perseguido, esto es, establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, permite sostener que la negociación colectiva se encuentra totalmente afinada para todos los efectos legales que de ello se desprendan, entre otros, determinar el periodo durante el cual los trabajadores involucrados se encuentran protegidos por el fuero adicional de treinta días que da cuenta el artículo 309 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 2.392/103, 8.06.04).

[793] El Dictamen N° 394/11 de 23.01.03, concluye: **1)** El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional, debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados durante el período en que los profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o bien si se acepta la última oferta del empleador, y **2)** No resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo.

[794] El Dictamen N° 2.104/033, 10.05.10, establece que la norma del artículo 310, inciso 1° del Código del Trabajo, ha quedado tácitamente derogada, de modo que los integrantes de la comisión negociadora que carecen de fuero sindical se encuentran amparados por esta prerrogativa por aplicación del artículo 309, inciso 1° del mismo texto legal, que amplió la extensión del fuero que protege a los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a la partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

[795] La norma del artículo 310, del Código del Trabajo, ha quedado tácitamente derogada, atendido la nueva redacción del artículo 309, del Código del Trabajo, que ha retrotraído la situación de todos los trabajadores sujetos a plazo fijo, involucrados en una negociación colectiva, al estado anterior a la modificación introducida por la Ley 19.630. Lo anterior significa que a partir del 1° de diciembre de 2001, no se requiere solicitar el desafuero para poner término a la relación laboral de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuyo vencimiento se produzca en el periodo comprendido en el periodo señalado en el inciso 1° del artículo 309, del Código del Trabajo. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[796] El Dictamen N° 2.395/106, de 8.06.04, concluye: **1)** Resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos al darse aplicación a la cláusula N° 35 sobre reajustabilidad pactada en el contrato colectivo vigente suscrito entre la Empresa Vulco S.A. y su sindicato N° 1 de trabajadores, y **2)** Resulta jurídicamente improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en el contrato colectivo individualizado anteriormente, por aplicación de la misma cláusula cuando la variación del I.P.C. del periodo comprendido en ella ha resultado negativa.

[797] El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

[798] El Dictamen N° 4.284/108, de 4.10.05, concluye: **1.-** Los plazos que el legislador ha fijado a las partes, ya sea, para ejercer los derechos o cumplir con las obligaciones contenidas en las diversas etapas y mecanismos que componen el proceso de negociación colectiva comprendido en el Libro IV del Código del Trabajo, deben computarse separadamente uno de otro, es decir, si uno de ellos venciere en sábado, domingo o festivo, automáticamente su cumplimiento se prorrogará para el primer día hábil siguiente y desde esa fecha comenzará a contabilizarse el nuevo plazo, cuando correspondiere, y **2.-** La conclusión contenida en el punto precedente, no incide en la oportunidad en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva deben votar la última oferta o huelga, votación que deberá efectuarse, en caso de no existir contrato colectivo o fallo arbitral anterior, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 312 del mismo texto legal.

[799] El Dictamen N° 993/52, de 9.03.04, concluye: **1.-** Los plazos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo son de carácter continuo, es decir, corren sin interrupción aún durante los días festivos o feriados, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del mismo cuerpo legal, **2.-** El fuero a que tienen derecho los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado se extiende desde las 0:00 horas del día décimo anterior a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta las 24:00 horas del trigésimo día posterior a la suscripción del contrato colectivo o la notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte, debiendo considerarse incluidos en dicho plazo los días festivos o feriados. En este caso, resulta plenamente aplicable la regla especial sobre vencimiento de plazos señalada en el artículo 312 del Código del Trabajo, y **3.-** El plazo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo, corre desde las 0:00 horas del día cuadragésimo quinto hasta la medianoche del día cuadragésimo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos. Lo anterior, sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312 del Código del Trabajo, cuando correspondiera.

[800] La norma contenida en el artículo 312 del Código del Trabajo rige únicamente en caso que las partes acuerden prorrogar el inicio de la huelga por otros diez días, evento en el cual, el plazo que venciere en sábado, domingo o festivo, debe entenderse prorrogado hasta el día siguiente hábil. Si las partes acuerdan prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior, la aplicación del artículo 312 del Código del Trabajo, por el contrario, no es jurídicamente procedente y la huelga deberá hacerse efectiva precisamente el día del vencimiento del plazo, aunque fuere sábado, domingo o festivo. Sin embargo, si se ha convenido prorrogar el inicio de la huelga por un plazo inferior a diez días y los trabajadores están eximidos, por cualquier circunstancia, de su obligación de prestar servicios el día del vencimiento del plazo, la huelga deberá hacerse efectiva el primer día siguiente que les corresponda laborar. (Dictamen N° 4.506/260, de 27.08.99).

Art. 313. Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Art. 314. Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada. [801] [802] [803] [804]

Art. 314 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.

b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506. [805]

d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

---

[801] El Dictamen N° 5.430/260, de 18.12.03, concluye: **1.-** La expresión "una o más organizaciones sindicales", utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones, y **2.-** De acuerdo con lo expresado en el punto anterior, resulta jurídicamente procedente que un sindicato interempresa negocie colectivamente, en representación de sus afiliados con el o los empleadores de que se trate, un convenio colectivo a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

[802] El Dictamen N° 2.689/152, de 19.08.02, concluye: **1.-** A la luz de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo, la directiva sindical de una organización podría representar a trabajadores no afiliados a la misma siempre que se de cumplimiento a las normas sobre expresión de voluntad colectiva contenidas en el artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, es decir, que la comisión negociadora, que sería en este caso la misma directiva sindical, sea elegida cumpliendo los requisitos legales señalados en la letra b) del artículo citado y que la última proposición del empleador fuera aprobada en los términos descritos en la letra d), del mismo precepto; **2.-** La aceptación o rechazo de trabajadores no afiliados a la organización, en un proceso de negociación colectiva directa o no reglada, queda entregada a la voluntad de la directiva sindical respectiva. Una conclusión distinta atentaría contra la autonomía de la organización de que se trate, y **3.-** Los trabajadores no afiliados a la organización sindical que suscriba el convenio colectivo y que se vean beneficiados por la actuación de aquella, se encuentran obligados a dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 346, del Código del Trabajo, esto es, cotizar el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria en beneficio del sindicato respectivo por todo el tiempo que dure el convenio y sus pactos modificatorios.

[803] Los convenios colectivos de trabajo, con excepción de aquellos de carácter parcial a que se refiere el Código del Trabajo en su artículo 351, inciso 3°, deben suscribirse por las partes con una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años. (Dictamen N° 2.572/148, de 8.08.02).

[804] Los Dictámenes N°s 1.589/093, de 24.05.02, y 3.170/54, de 11.07.06), concluyen: **1.-** El convenio colectivo que se suscriba a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 bis), del Código del Trabajo, afectará solamente a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente concurriendo a la elección de la comisión negociadora laboral y que, posteriormente, en el curso del proceso continuaron demostrando su ánimo de persistir formando parte del mismo para, finalmente, participar en la votación, aceptando o rechazando, la última propuesta del empleador, y **2.-** Atendido el carácter voluntario del procedimiento en estudio, los trabajadores que han expresado su decisión de negociar colectivamente, en los términos señalados, pueden abstenerse, durante el desarrollo del procedimiento y antes de la suscripción del convenio, de seguir participando en él o participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada.

[805] El artículo único, N° 9, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en esta letra el guarismo "477" por "506", como aparece en el texto.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317. [806] [807] [808] [809] [810]

Art. 314 bis A. El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 506. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada. [811]

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Art. 314 bis B. Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquéllas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y

b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

---

806 El Dictamen N° 2.547/029, de 10.07.14, concluye: 1. La facultad que otorga el inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo a los restantes trabajadores, en cuya empresa se haya suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato de conformidad al artículo 317 del mismo cuerpo legal, resulta aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada, como a aquellos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada, dispuesto en el artículo 314 del mencionado Código; 2. La circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1º del artículo 320 del Código del Ramo, en orden a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes Nºs. 3.678/127, de 05.09.2003, 850/007, de 15.02.2011 y 2.735/048, de 08.07.2011, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

807 El Dictamen N° 3.278/175, de 7.10.02, concluye: **1)** No se ajusta a derecho la cláusula XVII del convenio colectivo celebrado por la empresa Aseos Industriales Casino Ltda. con el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, que subordina la duración del convenio a la vigencia de otro contrato de prestación de servicios, celebrado por dicha empresa con la Municipalidad de Maipú; **2)** Las partes del mismo convenio colectivo, deberán adecuar la referida cláusula precisando su vigencia dentro de los topes mínimo y máximo, establecidos por el artículo 347 del Código del Trabajo, y **3)** La omisión de esa adecuación significará que dicho instrumento colectivo, no podrá tener una duración superior a cuatro años, contados a partir del primero de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley 19.759.

808 El Dictamen N° 4.221/208 de 12.12.02, concluye: **1)** No se ajusta a derecho la Cláusula Tercera del convenio colectivo celebrado el 16.06.97 y sus posteriores prórrogas, entre la empresa Buses JM Pullman S.A. con un grupo de trabajadores y con el Sindicato de Trabajadores de Empresa Buses JM Ltda., que subordina su duración a la vigencia de un contrato de servicios de transporte, celebrado por la misma empresa con Codelco Chile-División Andina; **2)** Las partes del mismo convenio colectivo, deberán adecuar la referida cláusula en el sentido de precisar la vigencia del instrumento colectivo, dentro de los topes mínimo y máximo establecidos en el artículo 347 del Código del Trabajo, y **3)** La omisión de esa adecuación autoriza a las partes para recurrir al tribunal competente, a fin de que determine la duración del convenio colectivo, y si nada se hiciere al respecto, significará que dicho convenio colectivo no podrá tener una duración superior a cuatro años, contados a partir del primero de diciembre de 2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley 19.759.

809 El Dictamen N° 1.589/93, de 24.05.02, concluye: **1.-** El convenio colectivo que se suscriba a la luz de lo dispuesto en el artículo 314 bis), del Código del Trabajo, afectará solamente a aquellos trabajadores que expresamente manifestaron su voluntad de negociar colectivamente concurriendo a la elección de la comisión negociadora laboral y que, posteriormente, en el curso del proceso continuaron demostrando su ánimo de persistir formando parte del mismo para, finalmente, participar en la votación, aceptando o rechazando, la última propuesta del empleador, y **2.-** Atendido el carácter voluntario del procedimiento en estudio, los trabajadores que han expresado su decisión de negociar colectivamente, en los términos señalados, pueden abstenerse, durante el desarrollo del procedimiento y antes de la suscripción del convenio, de seguir participando en él o participar en uno distinto, como podría ser una negociación reglada.

810 Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios contenidos en un contrato colectivo, les asiste la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo aún en el evento que dichos dependientes celebren, posteriormente, un convenio colectivo a la luz del artículo 314 bis, del mismo cuerpo legal, con iguales beneficios que los obtenidos por la organización respectiva. (Dictamen N° 1.310/31, de 4.04.03).

811 El artículo único, N° 10, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en el inciso segundo de este artículo el número "477" por "506", como aparece en el texto.

Art. 314 bis C. Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.

Título II

DE LA PRESENTACIÓN Y TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Capítulo I
DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR SINDICATOS DE EMPRESA O GRUPOS DE TRABAJADORES

Art. 315. La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso. [812]

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento. [813]

---

[812] El Dictamen N° 3.227/050, de 21.07.10, concluye: **1.** Nuestro ordenamiento jurídico consagra ampliamente el derecho de toda persona a negociar colectivamente con su empleador, sin perjuicio de las excepciones que establecen los artículos 305 y 328, inciso 2°, del Código del Trabajo; **2.** De acuerdo con lo señalado en el punto precedente, deben excluirse del quórum y porcentaje a que alude el inciso 3° del artículo 315 del Código del Trabajo, los dependientes que se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo y aquellos que, según lo dispone el inciso 2° del artículo 328 del mismo cuerpo legal, tengan un contrato colectivo vigente, por no encontrarse facultados para negociar colectivamente, y **3.** Queda radicada en la Inspección del Trabajo respectiva la obligación de determinar si el grupo de trabajadores concertado para negociar colectivamente cumple con el quórum y porcentaje aludido en el artículo 315, inciso 3°, del Código del Trabajo. La investigación deberá ser solicitada por la parte afectada en el trámite de objeción de legalidad y deberá verificarse de acuerdo a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

[813] El Dictamen N° 4.603/184, de 30.10.03, concluye: **1.-** Atendido el carácter bipartito del proceso de negociación colectiva, es lícito concluir que el legislador ha dejado entregado a las partes involucradas la carga de establecer cuales, a su juicio, constituyen "los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo", sin perjuicio de la propia calificación hecha por el legislador en el inciso 5° del artículo 315 del Código del Trabajo; **2.-** El Inspector del Trabajo cuando la negociación colectiva involucra hasta mil trabajadores o el Director del Trabajo, cuando el número de involucrados supera esta cifra, se encuentran facultados para resolver, de manera restrictiva y excluyente, las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora laboral en contra de la respuesta del empleador cuando ésta no se ajusta a las disposiciones del Código del Trabajo; **3.-** A la luz de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 315 en relación con el artículo 331, ambos del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, sólo se encuentran facultados para exigir a las partes, bajo los apercibimientos legales correspondientes, el cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas por el legislador; **4.-** En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso, y **5.-** La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime

Art. 316. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Libro. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

Art. 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. [814]

Art. 318. Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo. [815]

Art. 319. Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiempo, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

Art. 320. El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

---

relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

[814] El dictamen N° 0607/008, 5.02.15, concluye que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

[815] El Dictamen N° 1.216/066, de 15.04.02, concluye: **1.-** A contar del 1° de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley 19.759, se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1° del artículo 318 del Código del Trabajo, sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo; **2.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza, y **3.-** La falta de comunicación o retraso a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador al artículo 318 y 320, del Código del Trabajo, susceptible de ser sancionada con la multa a que alude el artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose, asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente. El Dictamen N° 2.452/144, de 30.07.02, concluye: **1.-** Compleméntase El Dictamen N° 1.216/066, de 15.04.02, en el sentido que el silencio del empleador igualmente produce el efecto de la comunicación, contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, de suerte tal que los demás trabajadores de la empresa disponen del plazo de treinta días, contados desde el día siguiente del vencimiento de los cinco días señalados en el artículo 318, del mismo cuerpo legal, para presentar sus proyectos de contrato colectivo o adherirse al presentado. **2.-** En el evento que el empleador no cumpla con la obligación legal de comunicar expresamente a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, dicho aviso podrá ser efectuado por cualquier medio que se estime idóneo por los interesados. Con todo, los restantes trabajadores de la empresa que decidan no negociar en esta oportunidad podrán hacerlo en cualquier tiempo, cuando lo estimen más conveniente a sus intereses y, por su parte, el empleador infractor se hará acreedor de la multa genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, y **3.-** Si el empleador infractor hiciere caso omiso del aviso efectuado por otra vía, y procediera a dar respuesta al proyecto que originó la comunicación dentro del plazo de quince días, se entenderá que dicha respuesta ha sido notificada el día siguiente del vencimiento del plazo de treinta días que los trabajadores tienen para presentar proyectos o para adherirse al presentado. De este modo las partes sólo deberán hacer uso de las demás obligaciones y prerrogativas que les otorga el proceso teniendo en consideración lo anterior.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones. [816] [817] [818] [819]

Art. 321. Los trabajadores de aquellas empresas que señala el artículo 317 que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante habérseles practicado la comunicación señalada en el artículo 318, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo siguiente. [820]

Art. 322. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la

[816] El Dictamen N° 2.547/029, de 10.07.14, concluye: 1. La facultad que otorga el inciso final del artículo 314 bis del Código del Trabajo a los restantes trabajadores, en cuya empresa se haya suscrito un convenio colectivo, para presentar proyectos de contrato de conformidad al artículo 317 del mismo cuerpo legal, resulta aplicable tanto a los convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores unidos para tal efecto en un procedimiento de negociación semi-reglada, como a aquellos suscritos por trabajadores representados por una organización sindical, conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada, dispuesto en el artículo 314 del mencionado Código; 2. La circunstancia de existir en la empresa un convenio colectivo vigente, suscrito conforme al procedimiento de negociación colectiva no reglada o semi-reglada, no exime al empleador de la obligación prevista en el inciso 1º del artículo 320 del Código del Ramo, en orden a comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa, que ha recibido un proyecto de contrato colectivo. Reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes Nºs. 3.678/127, de 05.09.2003, 850/007, de 15.02.2011 y 2.735/048, de 08.07.2011, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

[817] El Dictamen N° 4.192/157, de 9.10.03, concluye: **1.-** La negociación colectiva es un proceso de carácter bipartito en donde las partes involucradas tienen el deber de lograr los acuerdos más cercanos a sus intereses y el Estado, representado por este Servicio, debe velar por la legalidad formal del respectivo proceso. De este modo, es lícito concluir que el legislador ha entregado a los interesados la carga de establecer los mecanismos adecuados para lograr el objetivo perseguido por el artículo 320 del Código del Trabajo, esto es, que el mayor número de trabajadores de una empresa, en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan negociar en un mismo periodo, y **2.-** Si el proyecto de contrato colectivo presentado a un empleador en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, involucra a la totalidad de los trabajadores que laboran en ella no sería aplicable la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo atendido que adolecería de uno de los presupuesto básicos cual es la existencia de otros trabajadores en la empresa a quienes efectuar la respectiva comunicación. De esta manera, el cómputo de los plazos establecidos dentro del proceso de negociación colectiva deberá efectuarse de acuerdo con las normas generales establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, en especial para el cálculo de aquel fijado al empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado.

[818] El Dictamen N° 1.216/066, de 15.04.02, concluye: **1.-** A contar del 1° de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley 19.759, se encuentra derogado tácita y parcialmente el inciso 1° del artículo 318 del Código del Trabajo, sólo en lo que respecta a la facultad del empleador para comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo; **2.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, el empleador en cuya empresa no existe contrato colectivo vigente, se encuentra obligado a comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de esta naturaleza, y **3.-** La falta de comunicación o retraso a los demás trabajadores, importa una infracción del empleador al artículo 318 y 320, del Código del Trabajo, susceptible de ser sancionada con la multa a que alude el artículo 477 del mismo cuerpo legal, manteniéndose, asimismo, el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente. El Dictamen N° 2.452/144, de 30.07.02, concluye: **1.-** Compleméntase El Dictamen N° 1.216/066, de 15.04.02, en el sentido que el silencio del empleador igualmente produce el efecto de la comunicación, contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, de suerte tal que los demás trabajadores de la empresa disponen del plazo de treinta días, contados desde el día siguiente del vencimiento de los cinco días señalados en el artículo 318, del mismo cuerpo legal, para presentar sus proyectos de contrato colectivo o adherirse al presentado. **2.-** En el evento que el empleador no cumpla con la obligación legal de comunicar expresamente a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, dicho aviso podrá ser efectuado por cualquier medio que se estime idóneo por los interesados. Con todo, los restantes trabajadores de la empresa que decidan no negociar en esta oportunidad podrán hacerlo en cualquier tiempo, cuando lo estimen más conveniente a sus intereses y, por su parte, el empleador infractor se hará acreedor de la multa genérica establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, y **3.-** Si el empleador infractor hiciere caso omiso del aviso efectuado por otra vía, y procediera a dar respuesta al proyecto que originó la comunicación dentro del plazo de quince días, se entenderá que dicha respuesta ha sido notificada el día siguiente del vencimiento del plazo de treinta días que los trabajadores tienen para presentar proyectos o para adherirse al presentado. De este modo las partes sólo deberán hacer uso de las demás obligaciones y prerrogativas que les otorga el proceso teniendo en consideración lo anterior.

[819] El Dictamen N° 3.581/186, de 29.10.02, concluye: **1.-** Si el empleador se negare a recibir la nómina de trabajadores adherentes a un proyecto de contrato colectivo, que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador; **2.-** La obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, habilitados para negociar colectivamente, tal como se señala en los artículos 318 a 321 del Código del Trabajo, sin distinguir si ésta se encuentra o no organizada por establecimientos, y **3.-** La figura del estudiante en práctica no se encuentra regida por la legislación laboral. En consecuencia, no da origen a un contrato de trabajo y tampoco existe norma alguna que limite su aplicación.

[820] La obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, ha sido concebida por el legislador para ser aplicada a las empresas en donde se negocia por primera vez como respecto de aquéllas en donde si bien ha existido negociación colectiva anterior los instrumentos colectivos se encuentran extinguidos por cualquier causa, es decir, empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente. (Dictamen N° 3.934/195, de 22.11.02).

duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan. [821] [822] [823] [824] [825]

Art. 323. Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes. [826] [827]

Art. 324. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4° de este Código. [828] [829]

---

[821] Los trabajadores afiliados a una organización sindical que tiene en su seno trabajadores afectos a un instrumento colectivo y otros regidos sólo por sus contratos individuales, se encuentran habilitados para negociar conjuntamente de acuerdo a la fecha de término de vigencia de dicho instrumento, independientemente de la existencia de otros instrumentos colectivos en la empresa. Sólo quedarán excluidos aquellos socios que se encuentren en alguna de las situaciones del artículo 305 del Código del Trabajo o que sean parte de un instrumento colectivo con un término de vigencia posterior. (Dictamen N° 2.372/131, de 24.07.02).

[822] El Dictamen N° 5.307/96, de 31.12.08, concluye: **1.-** En cualquier momento, mientras se encuentre vigente el contrato colectivo, las partes podrán, de común acuerdo, ejercer el derecho contenido en el inciso final del artículo 322 del Código del Trabajo, esto es, postergar el inicio del nuevo proceso de negociación colectiva hasta por sesenta días en cada período; **2.-** Cuando la norma imperativamente dispone que las partes, al acordar la postergación, deben fijar la fecha de la nueva negociación, persigue, en primer lugar, garantizar el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores en una fecha distinta a la que les habría correspondido de no mediar el acuerdo y, además, asegurar el día en que se iniciará, en definitiva, el proceso de negociación colectiva, y **3.-** La negociación que se postergue, en los términos señalados en el cuerpo del presente oficio, se rige íntegramente por el procedimiento señalado en el Libro IV del Código del Trabajo.

[823] En el evento que un grupo de trabajadores, representado o no por una organización sindical decidiera, por cualquier razón, dejar transcurrir la época para presentar su nuevo proyecto de contrato colectivo, sólo podrá volver a negociar al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último instrumento colectivo en la empresa, y, en todo caso, con la antelación señalada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 5.315/360, de 19.12.00).

[824] El Dictamen N° 3.676/125, de 5.09.03, concluye: **1.-** Los trabajadores sindicalizados, por el sólo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato que presente el sindicato a que pertenecen, a menos que se encuentren sujetos a otro instrumento colectivo; **2.-** La comisión negociadora laboral no está facultada para exceptuar a uno o más afiliados a la organización respectiva de ejercer su derecho a negociar colectivamente ni para celebrar acuerdos con el empleador que permitan suspender a los involucrados en el proceso el goce de los beneficios que se hubieren obtenido como producto del contrato colectivo que se suscriba, y **3.-** Don Guillermo Mondaca Santiago, se encontraba facultado, al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo por el Sindicato de Trabajadores del Instituto Politécnico Superior "Egidio Rozzi" (ex B-22) de Constitución, para negociar colectivamente en su calidad de afiliado de esta organización y a gozar de todos los beneficios que se hubieren obtenido en este proceso.

[825] El dictamen N° 0607/008, 5.02.15, concluye que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

[826] El Dictamen N° 3.547/121, de 29.08.03, concluye: **1.-** Los beneficios a que tiene derecho un trabajador como consecuencia de un contrato colectivo celebrado en su calidad de socio de un sindicato y que, posteriormente, se desafilió de la organización respectiva, perderán su vigencia en el momento en que el colectivo laboral que le permitió gozar de ellos celebre con su empleador un nuevo instrumento colectivo dentro del plazo establecido en el inciso 1° del artículo 322 del Código del Trabajo y quedará regido solo por su contrato individual en espera que su empleador decida hacer extensivos los beneficios de este nuevo instrumento o negocie de acuerdo con las normas comunes, y **2.-** La conclusión anterior también es aplicable en el caso que el colectivo laboral determine acogerse al artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, atendido que esta forma es una más de poner término a un proceso de negociación colectiva reglado.

[827] El Dictamen N° 2.919/165, de 4.09.02, complementa Dictamen N° 1.986/96, de 29.05.01, en el sentido que indica: **1.-** La sola circunstancia de tratarse de un trabajador adherente no es razón suficiente para ser rechazado por el empleador en el proceso de negociación colectiva; **2.-** Para los efectos señalados en el inciso 2°, del artículo 348, del Código del Trabajo, sólo es posible entender que un instrumento colectivo se ha extinguido cuando el colectivo laboral involucrado no negocia en la oportunidad establecida en el inciso 1° del Art. 322, del Código del Trabajo, o adelanta su proceso de negociación colectiva mediante una negociación de carácter voluntario. En el evento que negocie será aplicable el inciso 1° del mismo artículo, es decir, los nuevos beneficios pactados vendrán a reemplazar, en lo pertinente, los contenidos en los contratos individuales de trabajo, y **3.-** Los trabajadores que actuaron en calidad de adherentes o a quienes se les extendieron los beneficios del contrato suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso, sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera de que su empleador decida hacer uso de la facultad contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es decir, les extienda nuevamente los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo.

[828] Las Inspecciones del Trabajo, deberán ceñirse, para efectuar las notificaciones a que se refieren los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, al procedimiento señalado en El Dictamen N° 2.391/102, de 8.06.04.

[829] El Dictamen N° 5.018/219, de 24.11.04, concluye: **1.-** La ley ha entregado a las autoridades administrativas del Trabajo, la obligación de velar porque el proceso de negociación colectiva se lleve a efecto dentro del marco legal establecido, removiendo todo obstáculo que pudiere afectar su normal desarrollo;

Art. 325. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación;

2. las cláusulas que se proponen;

3. el plazo de vigencia del contrato, y

4. la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora. [830] [831]

Art. 326. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;

b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;

c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

2.- Si alguno de los involucrados en el proceso de negociación colectiva se negare a aceptar el cumplimiento por su contraparte de lo establecido en la resolución dictada a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324 e inciso 2° del artículo 330, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que tanto la comisión negociadora laboral como el empleador podrán requerir a la Inspección del Trabajo para que ésta, dentro de los plazo legales señalados en las citadas normas, procedan a notificar a quien corresponda su acatamiento; **3.-** Resulta jurídicamente procedente que la Inspección del Trabajo en donde se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva respectivo proceda, a petición del empleador, a notificar su última oferta cuando la comisión negociadora laboral se niegue a recibirla, y **4.-** El procedimiento administrativo especial regulado por las normas contenidas en el artículo 331 del Código del Trabajo, mediante el cual se resuelven las objeciones de legalidad sometidas al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, se debe entender finalizado una vez que se ha dado cumplimiento por los involucrados a las decisiones adoptadas por estas autoridades o, en caso de no allanarse, cuando se ha sancionado dicha conducta.

[830] Si uno o más sindicatos celebran un contrato colectivo de trabajo, sus estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores que estuvieren afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuran en la nómina a que alude el artículo 325 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad a su suscripción hubieren perdido la calidad de socios de esas organizaciones sindicales por haberse fusionado los sindicatos que originalmente les representaron en ese proceso. (Dictamen N° 3.986/154, de 31.08.04).

[831] El Dictamen N° 189/12, de 11.01.01, concluye: **1)** Las estipulaciones contenidas en un contrato colectivo celebrado por uno o más sindicatos, son aplicables a todos los trabajadores que estuvieron afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuran en la nómina a que alude el artículo 325 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad a su suscripción alguno de ellos hubieren perdido la calidad de socios de las respectivas organizaciones sindicales por haberse desafiliado de éstas; **2)** El trabajador con contrato colectivo vigente no puede participar en una negociación colectiva anterior a la fecha de vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con su empleador, entendiéndose que existe acuerdo, para tal efecto, si el empleador no rechaza su inclusión en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, y **3)** El trabajador que se desafilia del sindicato con posterioridad a la negociación colectiva de que fue parte y que luego ingresa a otra organización sindical dentro de la empresa, seguirá gozando de los beneficios estipulados en el respectivo instrumento colectivo, mientras dure su vigencia o comience a regirse por otro que celebre el nuevo sindicato al cual pertenece, aun cuando no efectúe cotización alguna a la primitiva organización sindical.

Art. 327. Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo. [832]

Art. 328. Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia. [833] [834]

Art. 329. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario. [835]

Art. 330. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

---

832 Tratándose de un grupo negociador que cuente con trabajadores afiliados a más de un sindicato interempresa y no obstante estar conformado, además, por dependientes no afiliados a organización sindical alguna, aquél podrá asistir al desarrollo de las negociaciones con la empresa de que se trate, asistido por un dirigente de cada sindicato al que se encuentren afiliados sus miembros, en calidad de asesores, y por derecho propio, sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del mismo artículo. (Dictamen N° 1.685/105, de 5.06.02).

833 El Dictamen N° 3.477/108, de 27.08.03, concluye: **1.-** Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo, aun cuando se afilien a otro sindicato constituido en la empresa; **2.-** Si bien un trabajador puede, en cualquier momento, incluso durante el curso de una negociación colectiva, desafiliarse de un sindicato para afiliarse o no a otra organización sindical, está obligado a permanecer afecto al proceso de negociación en el cual se encuentra involucrado hasta el término de éste, y **3.-** De acuerdo con el principio de libertad sindical consagrado en el artículo 19 N° 19 de nuestra Carta Fundamental y los Convenios N° 87 y 98, de la Organización Internacional del Trabajo, un trabajador está facultado para ejercer su derecho a afiliarse o desafiliarse de una organización sindical en el momento que lo estime conveniente a sus intereses.

834 Las normas introducidas por la Ley Nº 20.760 de 09.07.2014, no modificaron la regla contenida en el artículo 328 inciso 2º del Código del Trabajo, y que en tal carácter, aquellos trabajadores cuyos contratos colectivos han visto prorrogada su vigencia por causa de la tramitación judicial de un proceso en que se persigue la declaración de empleador único, no se encuentran habilitados para negociar anticipadamente sin acuerdo del empleador. (Dictamen N° 1.485/024, 26.03.15).

835 El Dictamen N° 5.410/126, de 28.11.05, concluye: **1.-** Para que la contestación que entrega la empresa a la comisión negociadora laboral tenga el carácter de "respuesta" en los términos señalados en el artículo 329 del Código del Trabajo, debe necesariamente constar por escrito y tener la forma de un proyecto de contrato colectivo en que se incluyan todas las cláusulas de la respectiva proposición, y **2.-** La falta del requisito esencial señalado en el punto anterior, dará lugar a la sanción establecida en el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, cuando el empleador no enmiende su error dentro del plazo otorgado por la resolución que hubiere resuelto la objeción de legalidad interpuesta oportunamente por la comisión negociadora laboral.

En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324. [836]

Art. 331. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306. [837] [838] [839]

Art. 332. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.

Art. 333. A partir de la respuesta del empleador las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

---

[836] Las Inspecciones del Trabajo, deberán ceñirse, para efectuar las notificaciones a que se refieren los incisos 2° de los artículos 324 y 330 del Código del Trabajo, al procedimiento señalado en el Dictamen N° 2.391/102, de 8.06.04.

[837] El Dictamen N° 5.018/219, de 24.11.04, concluye: **1.-** La ley ha entregado a las autoridades administrativas del Trabajo, la obligación de velar porque el proceso de negociación colectiva se lleve a efecto dentro del marco legal establecido, removiendo todo obstáculo que pudiere afectar su normal desarrollo; **2.-** Si alguno de los involucrados en el proceso de negociación colectiva se negare a aceptar el cumplimiento por su contraparte de lo establecido en la resolución dictada a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 324 e inciso 2° del artículo 330, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que tanto la comisión negociadora laboral como el empleador podrán requerir a la Inspección del Trabajo para que ésta, dentro de los plazo legales señalados en las citadas normas, procedan a notificar a quien corresponda su acatamiento; **3.-** Resulta jurídicamente procedente que la Inspección del Trabajo en donde se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva respectivo proceda, a petición del empleador, a notificar su última oferta cuando la comisión negociadora laboral se niegue a recibirla, y 4.- El procedimiento administrativo especial regulado por las normas contenidas en el artículo 331 del Código del Trabajo, mediante el cual se resuelven las objeciones de legalidad sometidas al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, se debe entender finalizado una vez que se ha dado cumplimiento por los involucrados a las decisiones adoptadas por estas autoridades o, en caso de no allanarse, cuando se ha sancionado dicha conducta.

[838] El Dictamen N° 545/33, de 2.02.04, concluye: **1.-** En un proceso de negociación colectiva reglado, si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso, y **2.-** En la misma situación anterior, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

[839] El Dictamen N° 2.176/51, de 5.06.03, concluye: **1.-** A la luz de lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 331 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, cuando la negociación involucre a más de mil trabajadores, puede otorgar a discreción, a la parte respectiva, un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días para que proceda a corregir o complementar aquella parte del proyecto o de la respuesta u observaciones al proyecto de contrato colectivo, que no se ajusten a las disposiciones del Código del Trabajo; **2.-** Sin perjuicio de la facultad discrecional con que cuenta la autoridad administrativa, cabe señalar que una vez otorgado el plazo en la resolución respectiva, sólo puede ser modificado, es decir, ampliado hasta un máximo de ocho días, mediante otra resolución que debe contener los fundamentos que la sustenten, y 3.- La autoridad administrativa en el ejercicio de sus competencias, debe actuar teniendo en consideración los principios generales de racionalidad y proporcionalidad que deben imperar en toda decisión que adopte.

Capítulo II
DE LA PRESENTACIÓN HECHA POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Art. 334. Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.

Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:

a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;

b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

La presentación del correspondiente proyecto se hará en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo. [840]

Art. 334 bis. No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

[840] El Dictamen N° 1.607/99, de 28.05.02, concluye: **1. -** El legislador le ha entregado al sindicato interempresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva. Mediante el procedimiento contenido en el artículo 334, del Código del Trabajo, es decir, intentando un acuerdo previo con el o los empleadores o presentando directamente un proyecto de contrato colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis) del mismo cuerpo legal; **2.** - El sindicato interempresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, se encuentra facultado para presentar, indistintamente, un proyecto de contrato colectivo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a uno o más empleadores, siempre que éste o éstos, en su caso, ocupen trabajadores que sean socios de la organización respectiva; **3.** - Aquel empleador que no manifieste expresamente su negativa a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, dentro del plazo de diez días hábiles señalados en el inciso 1° del artículo 334 bis) A, del Código del Trabajo, dejando transcurrir el tiempo señalado, debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente de acuerdo con las normas legales pertinentes; **4.**- Frente a la negativa expresa del empleador a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afectados quedan, si así lo estiman conveniente, en posición de negociar como grupo unido para tal efecto, de acuerdo con las normas contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo; **5.**- El proceso que se inicie con posterioridad a la negativa del empleador a negociar de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 334 bis) y siguientes, del Código del Trabajo, deberá ceñirse a las disposiciones que rigen para los grupos de trabajadores que se unen para este sólo efecto. De este modo, para determinar la oportunidad en que se presentará el proyecto, se deberá distinguir si existe instrumento colectivo vigente en la empresa respectiva. En caso de existir instrumento vigente, se tendrán en consideración las normas contenidas en el artículo 322, del Código del Trabajo. Por el contrario, si en la empresa no existe instrumento colectivo vigente, se estará a lo dispuesto en el artículo 317 del mismo cuerpo legal; **6.-** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, un sindicato interempresa, frente a la respuesta negativa del o los empleadores a negociar colectivamente, puede presentar, sin limitaciones ni restricciones de ninguna especie, nuevos proyectos de contrato colectivo fundados en la citada disposición; **7.-** Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva de aquellos señalados en el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, gozarán de fuero siempre que el empleador manifieste su voluntad de negociar colectivamente. En este caso el fuero les beneficiará desde diez días previos a la respuesta afirmativa del empleador o desde diez días anteriores a la fecha en que expire el plazo establecido en el inciso 1° del artículo 334 bis) A, y, en ambas situaciones, hasta treinta días después de suscrito el instrumento colectivo; **8**.- La circunstancia de que el sindicato interempresa presente un proyecto de contrato colectivo a un sólo empleador, en representación de los trabajadores afiliados y de los adherentes de la respectiva empresa, no altera la tramitación procesal del mismo debiendo sujetarse a los plazos y actuaciones que al efecto señalan las normas sobre negociación contenidas en el Capítulo II del Título II del Libro IV del Código del Trabajo; **9. -** Los trabajadores que se encuentran involucrados en un proceso de negociación colectiva iniciado de acuerdo con el artículo 334 bis), del Código del Trabajo, deben votar la última oferta o la huelga dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo que les rija y, en caso de no existir instrumento colectivo vigente, dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta, contados desde la notificación del proyecto al empleador; **10. -** En el evento que el empleador, frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por un sindicato interempresa, entregue una respuesta negativa, los trabajadores que decidan negociar de acuerdo con las reglas generales del Libro IV del Código del Trabajo, deben conformar una comisión negociadora laboral de acuerdo con las reglas establecidas al efecto por el artículo 326, del Código del Trabajo. Formarán parte, por derecho propio, el o los delegados sindicales que existan en la empresa. Asimismo, por aplicación del inciso final del artículo 327, del Código del Trabajo, al tratarse de un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato intereempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquellos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, sin que su participación sea computable para el límite de asesores con que pueden contar las respectivas comisiones, y **11.-** El artículo 336 del Código del Trabajo es aplicable a las negociaciones iniciadas por un sindicato interempresa a la luz de lo dispuesto en el artículo 334 bis), del mismo cuerpo legal, y la conveniencia de su empleo deberá determinarse por las partes en cada caso.

Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa. [841] [842] [843] [844]

Art. 334 bis A. Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.

En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.

En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.

Art. 334 bis B. Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.

Art. 334 bis C. La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará

---

[841] La presentación de un proyecto de contrato colectivo, a la luz de lo dispuesto en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, por un sindicato interempresa, sólo permite a esta organización poner en conocimiento del o los empleadores su intención de negociar colectivamente, pero quien, en definitiva, debe decidir si se dará inicio al proceso será el empleador o empleadores respectivos. (Dictamen N° 5.244/072, de 30.12.09).

[842] Respecto de la forma en que el empleador debe entregar esta declaración, el legislador no exige ninguna solemnidad, de suerte tal que tampoco corresponde a esta Dirección del Trabajo fijar un procedimiento especial más allá del que ya se estableció mediante ordinario N° 4.665/186 de 05.11.03, en el que expresamente se señaló que: "el legislador aun cuando ha impuesto al empleador la obligación de expresar claramente su falta de voluntad de negociar no ha establecido un sistema o forma de cómo debe llevarlo a la práctica. Sin embargo, tratándose de una situación que afecta el derecho fundamental de los trabajadores a negociar colectivamente con su empleador, a juicio de esta Dirección del Trabajo, esta determinación debe verificarse por escrito y notificarse a la directiva sindical que representa a los trabajadores afiliados de que se trata, dentro del plazo legal establecido". De este modo, a juicio de esta Dirección, resulta suficiente una carta certificada dirigida por el empleador, dentro del plazo legal, al presidente del Sindicato respectivo comunicando la negativa a negociar colectivamente de acuerdo con las normas contenidas en el artículo 334 bis y siguientes del Código del Trabajo. (Dictamen N° 5.244/072, de 30.12.09).

[843] El Dictamen N° 600/38, de 3.02.04, concluye: **1.-** De acuerdo con lo expuesto en el cuerpo del presente Ordinario, no resulta jurídicamente procedente acceder a la solicitud de aclaración al punto N° 10 de la Materia contenida en el Ordinario N° 1.607/99, de 28.05.02, y **2.-** Teniendo en cuenta las disposiciones expresas contenidas en el inciso 3° del artículo 315 en relación con el artículo 334 bis A, inciso 2°, ambos del Código del Trabajo, los dependientes afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como grupo, una vez que han recibido la negativa de su empleador a negociar con la organización que les representa, deberán reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

[844] El Dictamen N° 3.861/140, de 16.09.03, concluye: **1.-** La sola presentación de un proyecto de contrato colectivo por el sindicato interempresa, en los términos previstos en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, no obliga al empleador a dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 320 del mismo cuerpo legal, atendido que no se trata de un acto de carácter vinculante para el o los empleadores a quienes se les ha notificado el respectivo proyecto; **2.-** Sin perjuicio de lo anterior, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar colectivamente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, nace para éste la obligación de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa; **3.-** Luego que el empleador ha manifestado explícitamente su voluntad de negociar con el sindicato interempresa y siempre que en la empresa no exista otro instrumento colectivo vigente, los cinco días con que cuenta para comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido dicho proyecto, comenzarán a correr desde el día siguiente a aquel en que le comunique al sindicato interempresa su intención de negociar, puesto que en este momento el proceso adquirirá carácter vinculante para las partes. Ahora bien, si la aceptación del empleador a negociar colectivamente tiene su origen en la circunstancia de haber dejado transcurrir el plazo de diez días hábiles sin manifestar su negativa a negociar, los cinco días para comunicar comenzarán a correr a contar del día siguiente de cumplido dicho plazo, oportunidad en que el proceso se convierte en obligatorio para las partes, y **4.-** La comisión negociadora laboral en los procesos iniciados a la luz del artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará compuesta por la directiva del sindicato interempresa o por el número de sus miembros que ésta designe y el o los delegados sindicales, si los hubiere, o el representante de los trabajadores en caso de no existir éstos últimos.

a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales de este Capítulo II.

Art. 335. La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se ajustará a lo prescrito en el Capítulo I del Título II de este Libro, sin perjuicio de las normas especiales que se señalan en los artículos siguientes.

Art. 336. En las empresas en que existiere un contrato colectivo vigente, las partes podrán adelantar o diferir hasta un máximo de sesenta días el término de su vigencia, con el objeto de negociar colectivamente de acuerdo con las normas de este Capítulo.

Art. 337. La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora, conformada por todos los empleadores o sus representantes que hayan suscrito el respectivo acuerdo de negociar colectivamente bajo las normas de este Capítulo. El proyecto deberá ser presentado dentro de los treinta días siguientes a la suscripción del referido acuerdo y se estará a lo dispuesto en el artículo 324.

Art. 338. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334;

2. la rúbrica de los adherentes si correspondiere;

3. las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas;

4. el plazo de vigencia del contrato, y

5. los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.

Art. 339. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas. Cuando haya de discutirse estipulaciones contractuales aplicables a una empresa en particular, la comisión negociadora deberá integrarse con la directiva del sindicato base o el delegado sindical respectivo. En el caso de no existir este último, deberá integrarse con un representante de los trabajadores de la empresa afiliado al sindicato respectivo.

En tal caso, el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta.

Dicha elección se verificará en la misma asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334.

Art. 340. Los empleadores que formen parte del procedimiento, deberán constituir una comisión negociadora que estará integrada por un apoderado de cada una de las empresas.

Dicha comisión deberá constituirse en el momento de la suscripción del acuerdo a que se refiere el artículo 334, o a más tardar, dentro de los dos días siguientes a éste. En este último caso, deberá comunicarse dicha circunstancia a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, dentro del mismo plazo indicado precedentemente.

Los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta cinco personas. Esta delegación deberá constar por escrito y extenderse ante ministro de fe.

El empleador podrá, en todo caso y en cualquier momento, suscribir un contrato colectivo en conformidad a lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 343.

Art. 341. Los empleadores que formen parte del procedimiento deberán dar una respuesta única al proyecto. No obstante, la respuesta podrá contener estipulaciones especiales para una o más de las empresas involucradas.

Art. 342. La comisión negociadora de los empleadores dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes al de su presentación. Este plazo será de veinte días, contados del mismo modo, en caso que la comisión negociadora estuviese integrada por representantes de más de diez empresas.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, se estará a lo señalado en el artículo 330.

Las respectivas comisiones negociadoras podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario. La prórroga que se acuerde será general para las empresas que integren la misma comisión negociadora.

Si la comisión negociadora de los empleadores no diere respuesta en la forma y plazos señalados en el inciso primero, se entenderá que acepta el proyecto, salvo la prórroga a que se refiere el inciso anterior. El mismo efecto se producirá respecto del o de los empleadores que no concurrieren a la respuesta de la comisión negociadora.

Art. 343. Las respectivas comisiones negociadoras podrán, en cualquier momento, acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación, el que podrá ser igual para todas las empresas involucradas, como contener estipulaciones específicas para alguna o algunas de ellas.

Con todo, el instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora, debiendo concurrir además a su firma la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda de conformidad al artículo 339.

Asimismo, en cualquier momento, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.

Si transcurridos dos días de la instrucción a que se refiere el inciso anterior, los integrantes de la comisión negociadora no concurrieren a la firma del contrato colectivo o se negaren a hacerlo, el instrumento respectivo será suscrito por el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según sea el caso.

Copia de dicho contrato colectivo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes.

Título III
DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

Contrato colectivo es 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.

El contrato colectivo deberá constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Art. 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte;

2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3. El período de vigencia del contrato. [845]

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato. [846]

Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido

[845] El Dictamen N° 5.264/098, de 13.12.10, concluye: **1.** El contrato colectivo que antes de terminar su duración y/o vigencia, pierde uno de sus elementos esenciales, cual sería la existencia de una de las partes que concurrió a la celebración del respectivo instrumento no produce efecto alguno, y **2.** En la situación anterior, si en la empresa de que se trate no existe otro instrumento colectivo vigente, los trabajadores que en ella laboran que no se encuentren en alguna de las situaciones descritas en el artículo 305 del Código del Trabajo, podrían presentar su proyecto de contrato colectivo cuando lo estimaren conveniente, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 317 del Código del Trabajo que establece la facultad del empleador de declarar períodos no aptos para iniciar negociaciones.

[846] Un instrumento colectivo puede contener solo un plazo de vigencia, no ajustándose a derecho las cláusulas 14ª, inciso final, y 15ª, letra f), del contrato suscrito con fecha 01 de julio de 2004, en la empresa Complejo Educacional Particular Monseñor Luis Arturo Pérez, sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ellas. (Dictamen N° 2.099/35, de 17.05.06).

más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa. [847] [848] [849] [850]

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas. [851] [852] [853]

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo. [854]

---

[847] Conforme a la jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en los dictámenes Nºs. 7.136/239, de 31.10.91 y 5.785/377, de 24.11.98, la razón tenida en vista por el legislador para establecer la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 inciso 1°, es la aplicación de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo a aquellos trabajadores que no tuvieron acceso a ellos por no encontrarse sindicalizados o no haber participado en un proceso de negociación colectiva, vale decir, la causa directa del aporte es, en este caso, la sola extensión de los beneficios, sin subordinación legal a formalidad alguna. De ello se sigue que el empleador está habilitado para hacer efectiva dicha extensión mediante el mero pago o concesión de los beneficios de que se trata, sin que resulte necesaria la suscripción de anexo alguno para incluir en él las estipulaciones del instrumento colectivo extendidas a los trabajadores respectivos. (Dictamen N° 4.581/70, 19.11.14).

[848] Para los efectos de la aplicación del inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, debe entenderse por la expresión *organización más representativa*, utilizada por la referida disposición legal, en primer término, aquél de los sindicatos constituidos en la empresa que agrupe a trabajadores de un mismo nivel, o que desarrollan igual función, oficio o profesión que el trabajador obligado al aporte, en segundo término, aquél que cuente con afiliados del mismo lugar, establecimiento o faena en que se desempeña el trabajador afecto y, sólo en el evento que no existan los anteriores, deberá considerarse como más representativa a aquella organización que afilie a un mayor número de trabajadores. (Dictamen N° 2.480/146, de 01.08.02).

[849] El Dictamen Nº 4.915/059, de 18.12.13, concluye: Para los efectos de informar a los trabajadores no sindicalizados de la Universidad de Las Américas, a quienes el empleador extienda eventualmente los beneficios obtenidos por las dos organizaciones sindicales allí constituidas, los que, en tal caso, deberán indicar a cuál de ellas irá el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, bastaría que la empresa ponga en conocimiento de tales trabajadores dicha exigencia legal -por la vía que considere más expedita al efecto- y que les haga presente que en el evento de no informar al empleador su decisión, en un plazo prudencial, se aplicará lo dispuesto en la citada norma legal y, por tanto, deberá entenderse que optan por la organización más representativa, aplicando para ello los parámetros determinados por la doctrina de este Servicio en el dictamen Nº 2.480/146, de 1.08.02.

[850] El Dictamen N° 4.581/70, 19.11.14, concluye: 1) Se ajusta a derecho la extensión por el empleador de los beneficios de un instrumento colectivo celebrado por el único sindicato constituido en la empresa, a favor de los trabajadores que se afilien a dicha organización sindical; 2) Los trabajadores a quienes, una vez afiliados al sindicato de la empresa que negoció colectivamente, el empleador les hiciere extensivos los beneficios pactados en el respectivo contrato colectivo, no están obligados a efectuar a favor de dicha organización el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, y 3) La manifestación de la voluntad unilateral del empleador de hacer extensivos los beneficios de un instrumento colectivo no ha sido subordinada por el legislador a formalidad alguna, por lo que dicha extensión puede hacerse efectiva por el mero pago o concesión de los beneficios de que se trata.

[851] El Dictamen N° 3.092/88, de 31.07.03, concluye: **1)** El incumplimiento de la obligación de efectuar los descuentos que el Art. 346 impone al empleador, constituye una infracción a la normativa laboral vigente susceptible de ser sancionada administrativamente por este Servicio; **2)** Corresponde a los Tribunales de Justicia competentes determinar si dicho incumplimiento podría generar responsabilidad para el empleador de pagar a su costa las sumas no descontadas; **3)** La situación de incumplimiento del empleador de la obligación antes referida, podría configurar una práctica antisindical en los términos previstos en el artículo 289, letra g) del Código del Trabajo, y **4)** El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores.

[852] El Dictamen N° 618/19, de 8.02.05, concluye: **1)** Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo; **2)** Los trabajadores afiliados a una organización sindical se encuentran habilitados para negociar colectivamente como socios de la misma, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente, y **3)** Los trabajadores a quienes el empleador ha hecho extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a una organización sindical distinta a aquella que obtuvo dichos beneficios, deben seguir efectuando el aporte previsto por el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo. Reconsidera, sólo respecto de esta materia, la doctrina contenida en los dictámenes N°s 3727/0274, de 05.09.00 y 3590/0264, de 28.08.00, así como toda otra que sea contraria o incompatible con lo expuesto en este punto del presente informe.

[853] El Dictamen N° 482/26, de 28.01.04, concluye: Atendida la derogación efectuada por la Ley N° 19.759, del Capítulo XI del Título I del Libro III del Código del Trabajo, sobre la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones, en la actualidad este Servicio se encuentra impedido de requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados para recurrir ante los Tribunales de Justicia para que se pronuncien en definitiva sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la organización sindical de que se trate para fijar el valor de la cuota sindical sobre cuyo monto se aplica el porcentaje del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo y ordene, en su caso, la restitución de las sumas indebidamente percibidas por tal concepto, por la respectiva organización. Se reconsidera el punto N° 2 del Ordinario N° 5.934/259, de 29.10.96 y cualquier otro que contenga una doctrina diferente a la enunciada en el presente informe.

[854] El Dictamen N° 3.160/041, 14.08.14, concluye que no resulta conforme a derecho que la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Nestlé Chile S.A. Fábricas Tradicionales, exija al Sindicato Nº2 de Trabajadores Nestlé Chile S.A, Graneros, el pago de un 75% de la cuota sindical por haberse desafiliado de la misma con posterioridad a la negociación del contrato colectivo de fecha 25 de junio de 2013.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia. [855] [856] [857] [858] [859] [860] [861] [862] [863] [864] [865] [866] [867] [868]

Art. 347. Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años. [869]

---

855 El Dictamen N° 1.609/37, de 28.04.03, concluye: **1.-** Teniendo en cuenta que la figura de la extensión de beneficios, contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo, es un acto de voluntad unilateral del empleador, preciso es consignar que no podría en caso alguno afectar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato colectivo suscrito con anterioridad con un Sindicato de la Empresa y mediante el cual se ha obligado a entregar, como en la especie, cupos limitados de ciertos beneficios destinados a los trabajadores involucrados en el mismo, y **2.-** Considerando la redacción de la cláusula cuarta del contrato individual de trabajo suscrito entre Levaduras Collico S.A., representada por su Gerente General don Ramiro Berríos López, y don Cristián Mauricio Cárdenas Muñoz, corresponde a éste último, a juicio de esta Dirección del Trabajo, percibir el beneficio de "Indemnización por años de servicios", contenida en la cláusula décimo octava del contrato colectivo suscrito con el Sindicato N° 2 de la citada empresa, cuando se cumpla alguna de las condiciones señaladas en la misma.

856 El Dictamen N° 3.997/200, de 2.12.02, deniega reconsideración del Dictamen N° 0124/0002, de 11.01.02, que concluye que los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo. El citado pronunciamiento fue complementado mediante Ord. N° 1.467/0083, de 14.05.02, conforme al cual se determinó : "Teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1° de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa.".

857 Los trabajadores de la empresa Farmacias SALCOBRAND que se desafiliaron del sindicato que negoció, con posterioridad a la suscripción del convenio colectivo al que se encontraban afectos hasta el 1 de octubre de 2003, están obligados a aportar a dicha organización sindical el 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el inciso 3° del citado artículo 346, durante toda la vigencia del referido instrumento, sin que resulte procedente exonerarse de dicho mandato legal por su afiliación posterior al sindicato que suscribió el convenio colectivo que actualmente los rige. (Dictamen N° 5.359/247, de 12.12.03).

858 Los trabajadores que se desafiliaron del Sindicato N° 2 de Trabajadores de la empresa Indumotora Automotriz S.A., con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, están obligados a cotizar en favor de dicha organización el aporte del 75% de la cotización ordinaria mensual, previsto en el inciso 3° del artículo 346 del Código del Trabajo, según el valor que ésta hubiere tenido al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo. (Dictamen N° 3.479/110, de 27.08.03).

859 Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios convenidos en un instrumento colectivo, para los dependientes que ocupen los mismos cargos o desempeñen iguales funciones, deberán aportar al sindicato que ha obtenido los beneficios, durante toda la vigencia del referido instrumento colectivo, el 75% de la cotización ordinaria mensual, según el valor que ésta tenía al momento de la presentación del proyecto correspondiente, sin que sea jurídicamente procedente considerar las posteriores variaciones que ha tenido la referida cuota mensual. (Dictamen N° 5.413/255, de 17.12.03).

860 El Dictamen N° 2.000/117, de 28.06.02, concluye: **1)** Los dependientes que se desafiliaron del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad del Trabajo, pudieron suscribir válidamente el convenio colectivo de 04.01.2002, por cumplir dicho instrumento colectivo las normas mínimas de procedimiento exigidas por el artículo 314 bis, del Código del Trabajo, el que producirá todos los efectos que la ley le reconoce; **2)** El conocimiento y resolución de las denuncias por prácticas antisindicales o desleales, corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, en los términos previstos por el inciso tercero del artículo 292, del Código del Trabajo, y **3)** Deben continuar haciendo el aporte del 75% de la cotización mensual ordinaria, aquellos trabajadores que participaron en la negociación del contrato colectivo representados por el sindicato y, posteriormente, se desafiliaron del mismo para celebrar con el mismo empleador un convenio colectivo.

861 Teniendo en cuenta la regla de vigencia in actum de la ley laboral y el efecto inmediato de la misma, los trabajadores que a contar del 1° de diciembre de 2001, se desafilian de su sindicato, deben continuar cotizando a la organización de la que se desvinculan el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo del que fueron parte y sus pactos modificatorios, sin distinguir respecto de encontrarse o no afiliados a otra organización sindical dentro de la misma empresa. (Dictamen N° 1.467/83, de 14.05.02).

862 El Dictamen N° 124/2, de 11.01.02, concluye: **1)** Reconsidérase toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente dictamen, y **2)** Los trabajadores que voluntariamente se desafilian del sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a la organización sindical respectiva, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

863 El Dictamen N° 1.594/98, de 24.05.02, concluye: **1)** Los trabajadores que se desafilien de un sindicato constituido en la Compañía Minera Disputada de Las Condes S.A., con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte, deben continuar cotizando a favor de dicho sindicato, el setenta y cinco por ciento del valor de la cuota ordinaria sindical, durante toda la vigencia del convenio colectivo único suscrito por aquél y la referida empresa y los pactos modificatorios del mismo, y **2)** Los trabajadores que se desafilien de la organización sindical que obtuvo los beneficios pactados en el correspondiente instrumento colectivo e ingresen a otra de las organizaciones sindicales constituidas en la empresa, están obligados a cotizar a favor de aquélla el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del instrumento colectivo y los pactos modificatorios del mismo, debiendo, el empleador respectivo, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 346 inciso 2° y 262 del Código del Trabajo, descontar de las remuneraciones de los dependientes de que se trata, tanto el aporte a que se ha hecho referencia, como las cuotas sindicales ordinarias que éstos deban pagar a la organización a la cual se afiliiaron.

864 El Dictamen N° 1.199/63, de 11.04.03, concluye: **1)** El monto a descontar por aporte sindical de la remuneración del trabajador al cual el empleador le ha hecho extensivos los beneficios de instrumento colectivo celebrado por un sindicato, cumplidos los supuestos legales, asciende al 75% de la cuota mensual ordinaria del respectivo sindicato, y **2)** El Banco Do Brasil S.A. sólo podría deducir los aportes o cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores que correspondan a períodos trabajados, no siendo procedente que se haga por lo que se hubiere pagado por beneficio de contrato colectivo de mantención de la remuneración durante los días que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica, si tal pago no sería en derecho remuneración sino adelanto del subsidio, sujeto a restitución o reintegro a la empresa.

865 El Dictamen N° 2.596/197, de 23.06.00, concluye que la directiva sindical tiene la responsabilidad de exigir al empleador que efectúe los descuentos y entere al sindicato respectivo los aportes a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo. Asimismo, se encuentra dentro del marco de sus obligaciones como administradora del patrimonio sindical, el establecer mecanismos eficientes para lograr que los trabajadores que se ven favorecidos con la extensión de beneficios indiquen la organización a la cual debe ir su aporte, cuando los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato.

866 El Dictamen N° 4.982/215, de 20.11.03, concluye: 1) El descuento de los aportes establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, no efectuados oportunamente por el empleador, puede ser practicado retroactivamente y sin límite en las remuneraciones de los trabajadores; 2) El convenio colectivo por el cual se consulta, debe contener la nómina de los trabajadores afectos al mismo. No existe impedimento alguno para que una organización sindical solicite a quien corresponda la nómina de los dependientes afectos al convenio colectivo de que se trata, debiendo tener en consideración, no obstante, que el destinatario de tal requerimiento, sea éste el empleador o los representantes de los trabajadores que negociaron, no tiene obligación legal alguna de proporcionar dicha información; 3) Sólo se encuentran obligados a efectuar el aporte contemplado en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo los dependientes contratados con posterioridad a la suscripción de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa a quienes el empleador les esté otorgando los beneficios del contrato colectivo celebrado por el sindicato constituido en la empresa, de manera tal que para determinar si los beneficios extendidos a dichos trabajadores son los contenidos en el aludido contrato colectivo o, por el contrario, aquellos pactados en el convenio colectivo celebrado por un grupo de trabajadores y, de esta forma, poder precisar cuáles son los dependientes obligados a efectuar el referido aporte, deberá requerirse a la Inspección del Trabajo competente la fiscalización correspondiente, y 4) El conocimiento y resolución de la denuncia por prácticas antisindicales o desleales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, sin perjuicio de la facultad de la Inspección del Trabajo para intervenir en los términos previstos por el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo.

867 Los trabajadores que se desafiliaren de su sindicato luego de habérseles otorgado por el empleador los beneficios obtenidos en la negociación llevada a cabo por dicha organización, de la que no fueron parte, deben efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que se les hubiere aplicado, siempre que dicha extensión reúna los demás requisitos contemplados por la referida norma para hacer exigible tal obligación, con prescindencia de la circunstancia de haberse afiliado a otro de los sindicatos constituidos en la misma empresa, que pactó iguales beneficios pero en un proceso distinto, que culminó con la suscripción de su propio instrumento colectivo. (Dictamen N° 1.935/35, 21.04.15).

868 La aplicación del artículo 346 del Código del Trabajo está subordinada, entre otras circunstancias, a que la extensión de beneficios represente para los trabajadores un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación, la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos. (Dictámenes Nºs. 6.164/288, 26.10.92; 4.965/214, 2.09.96, y 1.935/35, 21.04.15).

869 El Dictamen N° 5.545/104, de 30.12.10, señala: **1.** Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda. [870]

Art. 348. Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.[871]

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. [872] [873]

Art. 349. El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el Párrafo 4°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, de este Código. [874]

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código.

Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.

Art. 350. Lo dispuesto en este Título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314.

---

empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años, y **2.** En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

870 El Dictamen N° 4.962/231, de 27.12.01, concluye: **1)** Los contratos colectivos celebrados con anterioridad al 1°.12.2001, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, que establecen un plazo de duración superior al que señala el inciso 1° del artículo 347 del Código del Trabajo, no podrán tener una duración superior a cuatro años contados a partir de dicha fecha; **2)** Las Resoluciones sobre sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos dictadas por el Director del Trabajo con anterioridad al 1°.12.2001, tendrán una vigencia de cuatro años a contar de esta fecha; **3)** A partir del 1°.12.2001 han quedado sin efecto los pactos sobre horas extraordinarias celebrados bajo el imperio de la anterior normativa que regía la materia, salvo que los mismos se hubieren celebrado para atender situaciones de carácter temporal, los cuales en todo caso, sólo podrán regir por un plazo de tres meses a contar de dicha fecha; **4)** Los pactos sobre acumulación de los días domingo de descanso obligatorio celebrados en conformidad al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, actualmente derogado, han perdido eficacia a partir del 1°.12.2001, fecha de entrada en vigor de la citada Ley N° 19.759, y **5)** Las normas sobre fraccionamiento del pago de la indemnización legal por años de servicio y/o sustitutiva del aviso previo que corresponde pagar cuando se invoca la causal de término de contrato establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, resultan aplicables a los despidos producidos con anterioridad al 1°.12.2001, cuando el empleador no hubiere pagado en su oportunidad tales indemnizaciones y celebrare un pacto al respecto una vez que hayan entrado en vigor las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley N° 19.759 a la letra a) del artículo 169 del mismo Código.

871 Para que opere el reemplazo de cláusulas a que alude este artículo, no es necesario que este se materialice en estipulaciones expresas agregadas al contrato individual, toda vez que el legislador, según se desprende del propio tenor literal del precepto, ha creado a través de el "una ficción legal en cuya virtud las cláusulas del instrumento colectivo se incorporan de pleno derecho, por el solo ministerio de la ley al contrato individual sin que sea necesaria su reproducción en este último". Dictamen N° 7.164/305, 13.11.95.

872 El pago de las remuneraciones correspondientes al período en que un director o delegado sindical hace uso de su feriado legal y se encuentra, por tanto, liberado de su obligación de prestar servicios, es de cargo del empleador. (Dictamen N° 3.062/233, de 24.07.00).

873 No constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa. (Dictamen N° 318/5, de 21.01.03).

874 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 11, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

Art. 351. Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.

Título IV
DE LA MEDIACIÓN [875]

Art. 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.

Art. 353. El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Art. 354. El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.

[875] El D.F.L. N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1992 (D.O.: 4.09.92), crea el cuerpo de mediación y establece normas relativas a su funcionamiento.

Título V
DEL ARBITRAJE LABORAL

Art. 355. Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385.

Art. 356. En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro laboral o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro laboral, en subsidio.

Art. 357. En los arbitrajes obligatorios a que se refiere el artículo 384, si hubiere vencido el contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, en caso de no existir algunos de estos instrumentos, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato en el caso de la negociación sujeta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o sesenta en el caso de la negociación sujeta al procedimiento establecido en el Capítulo II del mismo título, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 369, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro laboral. En caso de que ninguna de las partes asista, tal designación la hará el Inspector del Trabajo.

En los arbitrajes señalados en el artículo 385, el plazo de la citación que deberá practicar la Inspección del Trabajo se contará a partir de la fecha del decreto respectivo.

Art. 358. El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este Título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores en el párrafo 2° del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil. [876]

Art. 359. Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en conformidad a las disposiciones del Título X de este Libro.

Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

[876] V. artículos 636 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8768128*

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo.

Art. 360. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva. [877]

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 406. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 411.

Art. 361. El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquel o aquellos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 411.

Art. 362. El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos

[877] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

Art. 363. El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios previstos en los artículos 384 y 385, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro laboral deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;

b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;

c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y

d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

Art. 364. El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionará con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo.

Las disposiciones de los artículos 361, 362 y 363 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

Art. 365. La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales. [878]

[878] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros laborales, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte vencida.

Art. 366. En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros laborales. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros laborales, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros laborales, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros laborales de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 359 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros laborales se designarán por sorteo.

Art. 367. Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 345, 346 y 349.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 347, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

Art. 368. En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje, de acuerdo al inciso segundo del artículo 400.

Título VI

DE LA HUELGA Y DEL CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

Art. 369. Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses. [879] [880]

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador. [881] [882] [883] [884]

Art. 370. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;

b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y

c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje. [885]

---

[879] El Dictamen N° 1.654/023, de 07.04.10, señala que la facultad contenida en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo puede ser ejercida en sucesivas negociaciones sin que exista límite legal al respecto.

[880] El Dictamen N° 5.545/104, de 30.12.10, señala: **1.** Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años, y **2.** En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

[881] El Dictamen N° 4.814/229, de 2.08.05, concluye: **1)** El plazo máximo de la prórroga de vigencia del contrato colectivo anterior a que se refiere el inciso 1° del artículo 369 del Código del Trabajo, será aquél que, en cada caso, acuerden las partes del respectivo proceso de negociación; **2)** El fuero de que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo anterior en conformidad al inciso 1° del artículo 360 del Código del Trabajo, y **3)** Existiendo contrato colectivo anterior, el acuerdo de las partes en el sentido de prorrogar su vigencia a fin de continuar las negociaciones, produce al mismo tiempo el efecto de prorrogar el plazo que tienen los trabajadores para efectuar la votación de la huelga.

[882] No resulta jurídicamente procedente que, una vez ejercida la facultad del artículo 369 del Código del Trabajo, los trabajadores sujetos a las estipulaciones de sus respectivos contratos individuales, por no haber estado regidos anteriormente por un contrato colectivo, disminuyan durante el período de 18 meses que prevé el inciso 2° de la norma en comento, por la vía de la negociación individual, los beneficios contemplados en dichos contratos individuales, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 311 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 4.984/217, de 20.11.03).

[883] La aplicación de la cláusula cuarta del instrumento colectivo suscrito entre la Fundación Seminario Conciliar de Ancud y los trabajadores que prestan servicios en el mismo, constituye una cláusula de reajustabilidad que debe excluirse del contrato colectivo suscrito con arreglo al artículo 369 del Código del Trabajo, respecto de los beneficios convencionales o legales no afectos a reajustabilidad automática de acuerdo al incremento de la USE., pero no respecto de aquellos de naturaleza legal que, conforme a la normativa vigente se reajustan de acuerdo al porcentaje de la variación que experimente la USE. y en igual oportunidad. (Dictamen N° 2.103/59, de 16.05.05).

[884] El fuero de que gozan los dependientes involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante la prórroga de la vigencia del contrato colectivo anterior, en cuanto las partes, deben seguir negociando los términos del contrato, porque la finalidad de dicha prorroga es precisamente continuar con las negociaciones. (Dictamen N° 3.429/262, 27.07.1998).

[885] Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado, que ha concluido conforme a la norma prevista en el inciso primero del artículo 370 del Código del Trabajo, esto es, al aceptar la última oferta del empleador, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que votaron y aceptaron la última oferta del empleador, o en el evento que la aceptación de la última oferta tenga lugar en votaciones parciales, desde la última jornada utilizada para tal efecto. (Dictamen N° 1.191/23, 12.03.15).

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva. [886] [887] [888]

Art. 371. En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

Art. 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación.

El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.

Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador. [889]

El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación. [890] [891]

---

[886] El Dictamen N° 4.284/108 de 04.10.05, concluye: **1.-** Los plazos que el legislador ha fijado a las partes, ya sea, para ejercer los derechos o cumplir con las obligaciones contenidas en las diversas etapas y mecanismos que componen el proceso de negociación colectiva comprendido en el Libro IV del Código del Trabajo, deben computarse separadamente uno de otro, es decir, si uno de ellos venciere en sábado, domingo o festivo, automáticamente su cumplimiento se prorrogará para el primer día hábil siguiente y desde esa fecha comenzará a contabilizarse el nuevo plazo, cuando correspondiere, y **2.-** La conclusión contenida en el punto precedente, no incide en la oportunidad en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva deben votar la última oferta o huelga, votación que deberá efectuarse, en caso de no existir contrato colectivo o fallo arbitral anterior, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 312 del mismo texto legal.

[887] El plazo del artículo 370, letra b) del Código del Trabajo, para votar la huelga cuando no hay instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato según se trate de negociación de empresa o supra empresa, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se computa a partir del día siguiente al de la presentación del proyecto y no del mismo día. (Dictamen N° 3.363/165, de 05.09.01).

[888] El Dictamen N° 3.593/267, de 28.08.00, concluye: **1.-** Las normas sobre negociación colectiva por mandato constitucional resguardan el ejercicio efectivo de los derechos de las partes y la circunstancia de que éstas utilicen todas y cada una de las instancias que conforman el procedimiento; **2.-** La Dirección del Trabajo está facultada para permitir, en casos calificados, que los trabajadores ejerzan su derecho de votar la última oferta del empleador o la declaración de huelga, en más de un día, y **3.-** Se considera, para todos los efectos legales, como día de votación de la última oferta del empleador o la declaración de la huelga la última jornada utilizada.

[889] No existe impedimento para que los sufragios señalados en el inciso 5° del artículo 372 del Código del Trabajo, sean emitidos en formato electrónico, en la medida que ellos formen parte de un software que se ajuste a las medidas de seguridad establecidas mediante dictamen N° 3.362/53, de 01.09.2014. (Dictamen N° 0728/09, 12.02.15).

[890] El Dictamen N° 394/11, de 23.01.03, concluye: **1)** El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional, debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados durante el período en que los profesionales de la educación interrumpen sus actividades en virtud de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o bien si se acepta la última oferta del empleador, y **2)** No resulta jurídicamente procedente dar el aviso de término de contrato a que se refiere el artículo 87 de la Ley N° 19.070, durante el período en que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral, en los términos previstos en el artículo 309 del Código del Trabajo.

[891] No resulta jurídicamente procedente que para los efectos previstos en el artículo 370 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas y excluyentes. (Dictamen N° 3.507/187, de 05.06.95).

Art. 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación. [892]

Art. 374. Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. [893] [894] [895]

Art. 374 bis. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse

---

[892] El Dictamen N° 5.408/250, de 16.12.03, concluye: **1)** El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los artículos 41 de la Ley N° 19.070 y 74 del Código del Trabajo, según corresponda, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o si acepta la última oferta del empleador, para hacer efectiva la huelga y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares, y **2)** El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular no se suspende respecto de los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período de suspensión de las actividades escolares por vacaciones de invierno y fiestas patrias. Por el contrario si durante dichos períodos el personal se encuentra liberado de prestar servicios, el procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o si se acepta la última oferta del empleador, para hacerla efectiva y para suspender la que se hizo efectiva antes del inicio del período de suspensión. El Dictamen N° 1.587/27, 2.04.15, complementa dictamen N° 5.408/250 de 16.12.03, en cuanto a la incidencia del feriado legal en los procesos de negociación colectiva que se desarrollan en establecimientos educacionales.

[893] El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio Alemán de Temuco y el Sindicato constituido en la misma, debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que el personal interrumpe sus actividades docentes, debiendo así hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios, una vez reiniciadas tales actividades. (Dictamen N° 745/57, de 24.02.00).

[894] Sin perjuicio que el registro control de asistencia constituye el mecanismo idóneo y principal para constatar la efectividad de la huelga, las partes se encuentran facultadas para requerir la presencia de un Ministro de fe, con el objeto que éste constate en terreno la circunstancia de haberse hecho o no efectiva la huelga en la empresa de que se trate. La parte que desee hacer uso de esta facultad, deberá requerir la participación del Ministro de fe con antelación al día en que la huelga deba hacerse efectiva. (Dictamen N° 2.281/123, de 22.04.97).

[895] El Dictamen N° 2.098/34, de 17.05.06, corregido por El Dictamen N° 2.378/025, de 28.05.12, concluye: **1.-** Reconsidérase toda otra doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente ordinario; **2.-** Los trabajadores sujetos a jornada ordinaria de trabajo deben hacer efectiva la huelga al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación, plazo que puede prorrogarse, de común acuerdo, entre las partes, por diez días. El quórum exigido corresponde a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cualquier circunstancia estén imposibilitados de presentarse a su trabajo; **3.-** Los trabajadores sujetos a sistemas de turnos deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, que a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, y **4.-** Los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trate que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso.

efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido. [896] [897]

Art. 375. Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Art. 376. El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380.

Art. 377. Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga. [898] [899]

---

[896] La Circular N° 1, de 8.02.02, instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios a las que se refiere este artículo. (*Boletín Oficial N° 158, marzo 2002, p. 96*).

[897] La Circular N° 108, de 27.12.11, del Departamento de Relaciones Laborales, informa sobre uso de Modelos de actas de Mediación en sus distintas modalidades, y regula el reemplazo de mediadores en caso de ausencia de funcionarios, y modifica o complementa en las materias respectivas, lo dispuesto en la Orden de Servicio N° 1 del 30 de Enero de 2002. (Boletín Oficial N° 158, marzo 2002, p. 100).

[898] Las partes deben respetar la duración mínima de dos años que la ley fija para los instrumentos colectivos, acorde con la intención de la disposición contenida en el inciso 3° del artículo 347 del Código del Trabajo, cual es " salvaguardar " que se continúe negociando en la época que el empleador, al " activar los mecanismos que la ley le proporciona, quiso " determinar como la más adecuada", esto es, en otros términos, impedir "que por la vía de la huelga, los " trabajadores pudieran alterar unilateralmente la época de " negociación". Establecido en conformidad a lo expresado en los párrafos precedentes, que el contrato colectivo en análisis comenzó a regir el 12 de diciembre de 1994, es posible afirmar que los beneficios por los que se consulta, son exigibles y deben ser pagados por el empleador, no obstante la huelga que se produjo en el proceso de negociación colectiva que dió origen al instrumento colectivo respectivo. (Dictamen N° 3.709/188, de 14.06.95).

[899] El dictamen Nº 30.034, de 05.05.08, de la Superintendencia de Seguridad Social, concluye que "durante la huelga, sólo procede que se autoricen licencias médicas cuando éstas sean la continuación de otras que ha venido haciendo uso el trabajador desde antes del inicio de la huelga. Por el contrario, no co-

Art. 378. Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374, la última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 370 y 372, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

Art. 379. En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscientos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

Art. 380. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño. [900]

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación.

---

rresponde autorizar licencias médicas iniciadas durante el período de huelga legal, de trabajadores involucrados en la misma, salvo por los días de reposo posteriores al término de la huelga".

900 El sentido y alcance que debe darse al concepto de "servicios esenciales" contenido en el artículo 380, inciso 1°, del Código del Trabajo, es aquél que ha acuñado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical, en el sentido que debe entenderse por tales "aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población". *(Dictamen N° 5.062 /093, de 26.11.10*.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.

Art. 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Indice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;[901]

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Indice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;[902]

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado. [903] [904] [905] [906] [907] [908] [909]

---

901 La expresión idénticas estipulaciones que utiliza la letra a) del artículo 381 del Código del Trabajo, significa que las estipulaciones de la última oferta del empleador deben ser en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente; debiendo entenderse excluidas por el ministerio de la ley sólo las relativas a reajustabilidad de remuneraciones. (Dictamen N° 5.413/287, de 03.09.97).

902 De acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio en Dictamen N° 5.413/287, de 03.09.97, ha determinado que la "la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena licitud laboral". Conforme a lo expuesto precedentemente, la última oferta requiere como mínimo para ser válida cumplir con el requisito de reajustabilidad previsto por la letra b) del artículo 381, esto es una reajustabilidad mínima anual conforme al Indice de Precios al Consumidor I.P.C. (Dictamen N° 5.584/329, de 10.11.99).

903 La última oferta de la Empresa Johnson's S.A. en el proceso de negociación colectiva que se lleva a efecto con el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 de la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero del artículo 381, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia. (Dictamen N° 811/45, de 23.02.04).

904 La última oferta de la Empresa Herpa Chile, en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla actualmente en la misma, al no ofrecer el bono a que se refiere la letra c) del inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, no le permite reemplazar al personal en huelga a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva dicha instancia ni el reintegro individual de los huelguistas a contar del trigésimo día de iniciada la huelga. (Dictamen N° 868/48, de 27.01.04).

905 El Dictamen N° 2.851/157, de 30.08.02, concluye: **1.-** El bono de reemplazo, contemplado en la letra c), inciso 1°, artículo 381 del Código del Trabajo, ha sido concebido por el legislador con el objeto de desincentivar el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga, encareciendo dicha decisión, y **2.-** El bono señalado en el numeral anterior debe encontrarse contenido en la última oferta del empleador para que éste pueda ejercer su derecho al reemplazo de trabajadores como, asimismo, para que los dependientes involucrados puedan hacer uso de la prerrogativa del reintegro individual a sus labores. Sin embargo, su pago no es exigible en este último caso.

906 En el caso de trabajadores que al momento de presentar su proyecto de contrato colectivo se encuentran regidos sólo por sus contratos individuales, la última oferta a que alude el inciso 1° del artículo 381 del Código del Trabajo, se entiende apta para que el empleador pueda reemplazar las funciones de dichos trabajadores a contar del primer día de huelga, cuando sea presentada en tiempo y forma, según lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 372 del mismo cuerpo legal, contemple una reajustabilidad futura mínima anual equivalente a la variación que experimente el Indice de Precios al Consumidor para todo el periodo del contrato, excluidos los últimos doce meses y considere un bono de reemplazo ascendente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. (Dictamen N° 1.832/113, de 17.06.02).

907 El Dictamen N° 1.197/61, de 11.04.02, concluye: **1)** Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo; **2)** Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga; **3)** Procede el pago del bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, si las funciones del personal en huelga las ejecutan estudiantes en prácticas, contratados de conformidad a la normativa legal vigente u otros dependientes de la empresa, y **4)** El empleador se encuentra obligado a pagar el bono de reemplazo si efectivamente reemplaza las labores que desarrollan los dependientes en huelga, aun cuando en su última oferta no de cumplimiento a uno o más de los requisitos que se consignan en el artículo 381 del Código del Trabajo, para que opere el reemplazo.

908 El Dictamen N° 1.217/67, de 15.04.02, concluye: **1.-** En el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, establecimiento y sindicato interempresa, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato; **2. -** A partir del 1° de diciembre de 2001, no deben considerarse como parte integrante de la última oferta aludida en el artículo 381 del Código del Trabajo, aquellas cláusulas que versen sobre materias que por aplicación de la Ley 19.759, hayan perdido eficacia o resulten ilegales; **3.** - El empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5°, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1° del artículo 322 del mismo cuerpo legal, esto es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato; **4a).** - Para ser integrantes de la comisión negociadora laboral ad-hoc, que representa en el proceso de negociación colectiva a un grupo de trabajadores que se han unido para el sólo efecto de negociar, basta con ser trabajador de la empresa respectiva y miembro del grupo negociador de que se trate; **4b).** - Si los actores del proceso de negociación colectiva deciden hacer uso de la prórroga para hacer efectiva la huelga, contenida en el artículo 374, del Código del Trabajo, deberán hacerlo una vez agotada la instancia de buenos oficios a que eventualmente se hubieren acogido, contenida en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, y **5.** - Para efectos de aplicar la norma contenida en el Código del Trabajo, artículo 227, inciso 2°, debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

909 El Dictamen N° 2.659/032, 18.07.14, concluye: 1.-Resulta jurídicamente procedente que los trabajadores que se encuentren participando en una huelga y, que durante el curso de la misma, deban hacer uso de licencia médica, concurran en el reparto de la suma total a que asciende el bono de reemplazo, establecido en el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1°, letra c), y 2.- No resulta ajustado a derecho que los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que no puedan participar de la huelga respectiva, por encontrarse haciendo uso de licencia médica durante el período en que ésta se desarrolla, sean partícipes de la repartición de la suma total a que asciende el bono de reemplazo de trabajadores que da cuenta el Código del Trabajo, artículo 381, inciso 1°, letra c), salvo que la huelga se prolongue más allá del término de la respectiva licencia.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Indice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia. [910] [911] [912] [913] [914] [915]

Art. 382. Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

Art. 383. El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.

Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador. [916]

Art. 384. No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

a) Atiendan servicios de utilidad pública, o

b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

---

910 El Dictamen N° 4.654/083, de 18.11.08, fija sentido y alcance del inciso 9° del artículo 381 del Código del Trabajo.

911 El Dictamen N° 5.545/104, de 30.12.10, señala: **1.** Aun cuando la negociación colectiva anterior hubiese terminado con la suscripción de un contrato colectivo al amparo del artículo 369, inciso 2°, del Código del Trabajo, la duración o vigencia del proyecto de contrato colectivo contenido en la respuesta del empleador como, asimismo, en su última oferta debe ajustarse a los límites establecidos en el artículo 347, inciso 1°, del Código del Trabajo, esto es, no inferior a dos años ni superior a cuatro años, y **2.** En la misma situación anterior, para dar cumplimiento al artículo 381 del Código del Trabajo, el empleador deberá ofrecer en su última oferta una reajustabilidad igual al porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste percibido por los trabajadores y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, es decir, la variación del IPC existente durante el período de dieciocho meses que por imperativo legal ha durado el contrato.

912 El Dictamen N° 1.303/64, de 26.03.04, concluye: **1.-** Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto, la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función fuere reemplazada por más de un trabajador; **2.-** Se entiende por personal de reemplazo de las funciones o puestos de trabajo durante la huelga, cualquier dependiente que labore directamente para el empleador o para empresas contratistas como, asimismo, alumnos en práctica y/o personas ajenas a la empresa que se encuentren cumpliendo funciones propias de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso; **3.-** La comprobación del reemplazo ilegal de trabajadores durante la huelga, puede verificarse a partir del primer día de haberse hecho efectiva dicha instancia y corresponde efectuarla, previa denuncia de la parte afectada, a la Dirección del Trabajo a través de su personal fiscalizador; **4.-** La comprobación por el fiscalizador actuante de infracciones al artículo 381 del Código del Trabajo, reemplazo y reintegro individual de trabajadores durante la huelga, dará origen a la interposición de una denuncia judicial por práctica desleal en contra del empleador, a la que se acompañará copia del informe levantado. Dentro de la petición correspondiente se solicitará una medida cautelar que permita el cumplimiento de la labor del ente fiscalizador, concretamente, el auxilio de la fuerza pública para lograr el cese inmediato de las conductas constitutivas de prácticas desleales en que hubiere incurrido el empleador respectivo, y **5.-** Teniendo en cuenta la relevancia del interés jurídico protegido y el hecho que las contrataciones efectuadas por el empleador, dirigidas a reemplazar las labores de los involucrados en la huelga, constituyen relaciones laborales distintas, el monto de la multa ascenderá al máximo permitido por la ley y se aplicará por cada uno de los trabajadores reemplazantes.

913 El Dictamen N° 2.392/103, de 8.06.04, concluye: **1.-** Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado que ha concluido de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 370, inciso 3°, 373, inciso 1° y 374, inciso 2°, del Código del Trabajo, gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito al empleador su decisión de acogerse al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo; En la situación anterior, en el evento que la comisión negociadora laboral, deje transcurrir los plazos respectivos sin hacer uso del derecho contenido en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de fuero desde diez días antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después del último día en que dicha comisión debió ejercer el referido derecho y no lo hizo; **2.-** En un proceso de negociación colectiva reglado es posible celebrar un contrato colectivo que contenga distintas condiciones de trabajo y de remuneraciones respecto de los involucrados, ya sea, que existan o no trabajadores reintegrados individualmente a sus labores, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos 381, 382 y 383 del Código del Trabajo, y la época o condiciones en que se hubieren reincorporado, y **3.-** El contrato colectivo que tenga su origen en la aplicación del artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga.

914 Si las funciones de un trabajador en huelga son realizadas por otro trabajador, contratado para este efecto, durante todo el periodo que dure la huelga, dicho reemplazo genera el pago de un bono. Si las referidas funciones son ejecutadas por diversas personas durante la instancia de la huelga, se generarán tantos bonos de reemplazo como personas hayan intervenido en el cumplimiento de la respectiva labor. (Dictamen N° 3.427/107, de 25.08.03).

915 El Dictamen N° 261/20, de 24.01.02, concluye: **1)** El bono de reemplazo que se consigna en el artículo 381 del Código del Trabajo, constituye remuneración; **2)** La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca del carácter tributable del bono de reemplazo, correspondiendo dicha facultad al Servicio de Impuestos Internos; **3)** El bono de reemplazo previsto en el artículo 381 del Código del Trabajo debe ser pagado por el legislador directamente a los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y no a la organización sindical a través de la cual ejercieron su derecho a negociar colectivamente, y **4)** El bono de reemplazo debe incluirse en la liquidación de remuneraciones del trabajador prevista en el artículo 54 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que su pago se efectúe dentro del plazo legal de 5 días, contado desde el término de la huelga.

916 El contrato colectivo que tenga su origen en la aplicación del artículo 383, inciso 2° del Código del Trabajo, se entenderá suscrito, para todos los efectos legales, en especial respecto del fuero e inicio del nuevo proceso de negociación colectiva, a contar del día siguiente en que se produzca el reintegro del total de los trabajadores involucrados en la huelga. (Dictamen N° 2.392/103, de 8.06.04).

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción. [917] [918]

Art. 385. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. [919]

[917] Ver Resolución N° 123 exenta, de 29.07.15, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (Diario Oficial 8.08.15).

[918] El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

[919] El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Título VII
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

Art. 386. La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y además, a las siguientes normas especiales:

a) No será aplicable en este caso el artículo 374.

b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de este Libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 372.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 373.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas.

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refiere el artículo 381.

d) Las facultades que confieren a los trabajadores y empleadores los artículos 377 y 381, respectivamente, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 377 o al arribo de la nave a puerto chileno de destino, cualquiera de estas circunstancias ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile.

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 380 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro

de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 392, y

f) Sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este Libro. Dichos cónsules tendrán facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

Título VIII

DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE SU SANCIÓN

Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Art. 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;

c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y

d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Art. 389. Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento. [920]

Art. 390. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Art. 390 bis. La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos. [921] [922]

[920] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 12 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[921] Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 13 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[922] La nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, con la indicación de las respectivas sentencias, los hechos sancionados y el monto de las multas que publica semestralmente la Dirección del Trabajo, en cumplimiento de la obligación dispuesta por este artículo, se puede consultar en la URL: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94445.html

Título IX

DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 391. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales. [923]

Art. 392. La reclamación a que se refiere el artículo 380 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano. [924]

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil. [925]

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a la negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

Art. 393. Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el artículo 380, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

Art. 394. Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 345, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

a) El tribunal será unipersonal;

b) La tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2° y 3° del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo; [926]

c) El árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y

d) La sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del Título I del Libro V de este Código.

Art. 395. Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

Art. 396. Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este Libro y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el Título I del Libro V de este Código.

---

923 V. artículo 422 de este Código.

924 V. artículos 82 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

925 El inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil, señala: "Dentro de los dos primeros días deberá acompañar cada parte una nómina de los testigos de que piensa valerse, con expresión del nombre y apellido, domicilio y profesión u oficio. Sólo se examinarán testigos que figuren en dicha nómina.".

926 V. artículos 636 al 644 del Código de Procedimiento Civil.

Título X

DE LA NÓMINA NACIONAL DE ÁRBITROS LABORALES O CUERPO ARBITRAL

Art. 397. Existirá una nómina nacional de árbitros laborales o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al Título V de este Libro.

Art. 398. El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros laborales, a proposición del propio Cuerpo Arbitral, en terna por cada cargo a llenar.

Art. 399. El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

Art. 400. Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros laborales serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción. [927]

Art. 401. No podrán integrar la nómina nacional de árbitros laborales las siguientes personas:

a) Las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;

b) Las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;

c) Las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y

d) Las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

Art. 402. Los árbitros laborales permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 411.

Art. 403. Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.

Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros laborales.

Art. 404. El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

[927] El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.

Art. 405. La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

Art. 406. Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;

b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;

c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;

d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;

e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 411;

f) Designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y

g) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su funcionamiento.

Art. 407. Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

Art. 408. El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este Título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Art. 409. Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 398 y 403, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos, dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros laborales o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

Art. 410. Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el Presidente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?".

El afectado responderá: "Sí. Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

Art. 411. Los árbitros laborales cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) Por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 401.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) Por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) Por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho abandono cuando el árbitro laboral no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro laboral no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos o trámites en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) Por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros laborales en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema. [928] [929]

Art. 412. La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la medida

[928] El artículo 48 de Código de Procedimiento Civil, establece: "Las sentencias definitivas, las resoluciones en que se reciba a prueba la causa, o se ordene la comparencia personal de las partes, se notificarán por medio de cédulas que contengan la copia íntegra de la resolución y los datos necesarios para su acertada inteligencia. "Estas cédulas se entregarán por un ministro de fe en el domicilio del notificado, en la forma establecida en el inciso 2° del artículo 44. "Se pondrá en los autos testimonio de la notificación con expresión del día y lugar, del nombre, edad, profesión y domicilio de la persona a quien se haga la entrega. El procedimiento que establece este artículo podrá emplearse, además, en todos los casos que el tribunal expresamente lo ordene.".

[929] El Dictamen N° 3.731/058, 26.09.14, concluye: 1.- Sin perjuicio de la facultad de renunciar a su cargo ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral en conformidad al literal b) del artículo 411 del Código del Trabajo, la negativa del árbitro designado para resolver un proceso de negociación colectiva sometida a arbitraje obligatorio, es susceptible de ser sancionada por dicho Consejo Directivo con la medida de remoción en el cargo por notable abandono de deberes, salvo en los casos expresamente señalados en la letra c) del mismo artículo, y 2.- En caso de arbitraje obligatorio el tribunal arbitral respectivo debe constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación y si así no lo hiciere, deberá procederse a la designación de uno nuevo, sin perjuicio de la aplicación de la medida de remoción en el cargo prevista en la letra c) del artículo 411 del Código del Ramo.

en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil. [930]

La reclamación será conocida por la Corte Suprema, previo informe del reclamado, en el plazo de ocho días y de ello deberá darse cuenta en la Sala que designe el Presidente.

Art. 413. En los casos señalados en el artículo 411, el árbitro laboral respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros laborales, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro laboral.

[930] El artículo 259 de Código de Procedimiento Civil, establece: "Si el demandado se encuentra en un territorio jurisdiccional diverso o fuera del territorio de la República, el término para contestar la demanda será de dieciocho días, y a más el aumento que corresponda al lugar en que se encuentre. Este aumento será determinado en conformidad a una tabla que cada cinco años formará la Corte Suprema con tal objeto, tomando en consideración las distancias y las facilidades o dificultades que existan para las comunicaciones.
"Esta tabla se formará en el mes de Noviembre del año que preceda al del vencimiento de los cinco años indicados, para que se ponga en vigor en toda la República desde el 1° de Marzo siguiente; se publicará en el "Diario Oficial", y se fijará a lo menos, dos meses antes de su vigencia, en los oficios de todos los secretarios de Cortes y Juzgados de Letras.".

Título XI

NORMAS ESPECIALES

Art. 414. En el caso de las empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el Decreto Ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos o servicios, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan y no aquellas que rijan en la respectiva empresa. [931]

[931] El artículo 2° de la Ley N° 19.911 (D.O.: 14.11.03), establece que el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia será el continuador y sucesor de la Comisión Resolutiva.

LIBRO V
DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Título I

DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO [932]

Capítulo I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL [933] [934]

Art. 415. Existirá un Juzgado de Letras del Trabajo, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

a) Primera Región de Tarapacá:

Iquique, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Iquique y Alto Hospicio;

b) Segunda Región de Antofagasta:

Antofagasta, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Antofagasta, Mejillones y Sierra Gorda; Calama, con dos jueces, con competencia en las comunas de la provincia de El Loa;

c) Tercera Región, de Atacama:

Copiapó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla;

d) Cuarta Región, de Coquimbo:

La Serena, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Coquimbo, La Serena y La Higuera;

e) Quinta Región, de Valparaíso:

Valparaíso, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; San Felipe, con dos jueces, con competencia en las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay Llay;

f) Sexta Región, del Libertador General Bernardo O'Higgins:

Rancagua, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue, Coínco y Olivar;

g) Séptima Región, del Maule:

Curicó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Curicó, Teno, Romeral y Rauco, y

Talca, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y San Rafael;

[932] El epígrafe de este Título fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).
[933] El epígrafe de este capítulo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).
[934] El N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05), reemplazó los artículos 415 al 419 y 421 al 424, como aparecen a continuación en este texto.

h) Octava Región, del Bío-Bío:

Chillán, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo, y

Concepción, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén, Los Ángeles, con dos Jueces, con competencia en las comunas de Los Ángeles, Quilleco y Antuco;

i) Novena Región, de La Araucanía:

Temuco, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas;

j) Décima Región, de Los Lagos:

Puerto Montt, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Puerto Montt y Cochamó; y Castro, con un juez, con competencia sobre las comunas de Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón;

k) Décimo Primera Región, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo: Coyhaique, con un juez con competencia sobre la misma comuna;

l) Décimo Segunda Región, de Magallanes y Antártica Chilena:

Punta Arenas, con un juez, con competencia sobre las comunas de las provincias de Magallanes y Antártica Chilena;

m) Santiago, con treinta y dos jueces, agrupados en dos juzgados, con dieciséis jueces cada uno, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Miguel con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Bernardo, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Bernardo y Calera de Tango, y

Puente Alto, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de la Provincia Cordillera.

n) Décimo Cuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral; Osorno, con dos jueces, con competencia en las comunas de Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque;

ñ) Décima Quinta Región, de Arica y Parinacota:

Arica, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota. [935]

Art. 416. Existirá un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

[935] El artículo 6°, número 1 de la Ley N° 20.876 (D.O.: 6.11.15), modificó este artículo, como aparece en el texto, salvo las siguientes: a) Reemplázase, en su letra a), la frase "las comunas de Iquique y Alto Hospicio;" por la expresión "la comuna de Iquique;"; c) Elimínase, en su letra b), la expresión ", Mejillones", y f) Reemplázase, en su letra l), la expresión "las provincias de Magallanes y Antártica Chilena" por "la provincia de Magallanes", las cuales, conforme al artículo 1° transitorio de la misma ley citada, entrarán en vigencia transcurridos doce meses desde su publicación.
Este artículo anteriormente había sido reemplazado por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05), posteriormente modificado, como aparece en el texto, por los artículos 10, N° 3 de la Ley N° 20.174 (D.O.: 5.04.07); 8° N° 3 de la Ley N° 20.175 (D.O.: 11.04.07), y 5° de la Ley N° 20.252 (D.O.: 15.02.08).
N. del E.: Las modificaciones introducidas por el último texto legal citado, omitieron la denominación "Región Metropolitana de Santiago"; dejaron a la provincia de Osorno como dependiente de la nueva Región de Los Ríos, y mencionan a una nueva letra o) cuando la propia normativa ha establecido que es ñ). A la fecha de edición de este texto actualizado, ninguna de estas situaciones ha sido aclarada o rectificada en el Diario Oficial. Los topónimos La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén se escribieron según norma del IGM (1999).

a) Valparaíso, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;

b) Concepción, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;

c) San Miguel, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y

d) Santiago, con ocho jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo. [936]

Art. 417. Los juzgados a que se refieren los artículos anteriores son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título. [937] [938]

Art. 418. En todo lo referido a las materias que a continuación se señalan, se entenderán aplicables a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal: comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados. En lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.

La Corte de Apelaciones de Santiago determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción. [939] [940]

Art. 419. Cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional. [941]

Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

c) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas; [942]

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

936 El artículo 6°, número 2 de la Ley N° 20.876 (D.O.: 6.11.15), modificó este artículo, como aparece en el texto. Anteriormente este artículo había sido reemplazado por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

937 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

938 El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

939 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

940 El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

941 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

942 Letra reemplazada, como aparece en el texto, por el N° 14 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, y [943]

g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Art. 421. Serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión. [944] [945]

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso anterior, sólo corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. [946]

Art. 422. En las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en los artículos 420 y 421, los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil. [947]

Art. 423. Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

La competencia territorial no podrá ser prorrogada expresamente por las partes.

Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento. [948]

Art. 424. Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo, se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional. [949]

Capítulo II
DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DEL TRABAJO [950] [951]

Párrafo 1°
De los principios formativos del proceso

Art. 425. Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

---

943 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

944 La Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70), establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.

945 El Decreto N° 52, de 2006, del M.T. y P.S, aprueba reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, modificado por la Ley N° 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social.

946 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

947 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

948 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

949 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

950 Capítulo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 15 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

951 Las causas que se hubieren iniciado antes de la vigencia de la reforma introducida por la Ley N° 20.087, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.087

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley. [952]

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Art. 426. En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización. [953]

El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

Art. 427. Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero. [954]

Art. 428. Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento. [955]

El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible

(D.O.: 3.01.06).

952 La expresión "en esta ley", debe entenderse hecha a este Código.

953 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

954 El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

955 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad. [956]

No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.

Art. 430. Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.

Art. 431. En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias. [957]

Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.

Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados. [958]

Párrafo 2°
Reglas comunes

Art. 432. En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva. [959]

No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°.

Art. 433. Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación. [960]

Art. 434. Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario. [961]

---

956 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
957 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
958 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
959 V. Libro Libro I del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8767373* y Libro II del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8767325*
960 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
961 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 435. Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Los términos de días que establece este Título se entenderán suspendidos durante los días feriados. [962]

Art. 436. La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial.

En los lugares y recintos de libre acceso público la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

Además, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado, en el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal.

El juez podrá, por motivos fundados, ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las indicadas en el inciso anterior.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente. [963]

Art. 437. En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y, tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. Si, por cualquier causa, ello no fuere posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada. La omisión en el envío de la carta no invalidará la notificación, pero hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales. [964]

962 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 6° de la Ley N° 20.774 (D.O.: 4.09.14).
963 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
964 El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

Art. 438. Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

Art. 439. Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

Si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores.

Art. 439 bis. En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco. [965]

Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hace aconsejable, se podrán decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto. [966]

Art. 440. Las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notificarán por carta certificada.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

Respecto de las partes que no hayan efectuado la designación a que se refiere el inciso precedente, las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Art. 441. Las restantes resoluciones se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.

Art. 442. Salvo la primera notificación al demandado, las restantes podrán ser efectuadas, a petición de la parte interesada, en forma electrónica o por cualquier otro medio que ésta señale. En este caso, se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada.

Art. 443. Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva. [967]

---

[965] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el N° 6 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[966] Inciso agregado, como aparece en el texto, por la letra A) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08).
[967] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 7 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 444. En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado. [968]

Con todo, las medidas cautelares que el juez decrete deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio. [969]

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis. [970]

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

Art. 445. En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda.

Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.

Párrafo 3°
Del procedimiento de aplicación general

Art. 446. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;

2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;

3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;

4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y [971]

5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

968 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
969 Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
970 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra c) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
971 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 9 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa. [972]

En materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas. [973]

Art. 447. El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción. [974]

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda. [975]

Art. 448. El actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado. [976]

En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.

Art. 449. Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

Art. 450. El procedimiento regulado en este Párrafo se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las reglas que se señalan en los artículos siguientes.

Art. 451. Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días. [977]

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral

[972] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 9 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[973] La letra B) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), suprimió el inciso tercero del texto original de este artículo, que, por ese motivo, se omite en el texto.
[974] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[975] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[976] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 11 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[977] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

Art. 452. El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconvencional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvención sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvención deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda. [978]

Art. 453. En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvencional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462.

[978] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 13 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

2) Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

3) Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvención o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

4) El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

5) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

6) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

7) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

8) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez

podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia de juicio, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

9) En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

10) Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a ésos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) de este artículo. [979]

Art. 454. En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

2) La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

3) Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código. La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos

[979] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 14 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

5) Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio. [980]

No se podrá formular tachas a los testigos. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 9) de este artículo, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones. [981]

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.

6) El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

7) Si el oficio o informe del perito no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo.

8) Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

9) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

---

980 El artículo 209 del Código Penal, señala: "El falso testimonio en causa civil, será castigado con presidio menor en su grado medio y multa de once a veinte unidades tributarias mensuales.
Si el valor de la demanda no excediere de cuatro sueldos vitales, las penas serán presidio menor en su grado mínimo y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.".

981 La letra C) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), sustituyó el guarismo "7" del texto original de este párrafo, por "9)", como aparece en el texto.

10) Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto. [982]

Art. 455. Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

Art. 456. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Art. 457. El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. [983]

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

Art. 458. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

1. El lugar y fecha en que se expida;

2. La individualización completa de las partes litigantes;

3. Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;

4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5. Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y

7. El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

Art. 460. Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

Art. 461. En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan

982 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 15 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
983 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 16 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

efectivas las acciones contempladas en la Ley N° 17.322 o en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda. [984] [985]

Art. 462. Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Párrafo 4°
Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales

Art. 463. La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Art. 464. Son títulos ejecutivos laborales:

1. Las sentencias ejecutoriadas;

2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;

3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;

4. Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;

5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Art. 465. En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente Párrafo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. [986]

Art. 466. Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En

[984] El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.
[985] La Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70), establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.
[986] V. Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8767385*

caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Art. 467. Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar. [987]

Art. 468. En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente. Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código. [988]

Art. 469. Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Art. 470. La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

Art. 471. Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Art. 472. Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.

---

987 V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=6368*

988 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 17 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 473. Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. [989]

Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 437, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471.

Párrafo 5°
De los recursos [990]

Art. 474. Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil. [991]

Art. 475. La reposición será procedente en contra de los autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto.

La reposición en contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.

Art. 476. Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo.

De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Art. 477. Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

---

989 V. Título I del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8767317*, y Título II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8768036*

990 El artículo único N° 18 de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), reemplazó este párrafo y los artículos 474 a 484 que lo integran, en la forma que aparece en el texto.

991 V., Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&idParte=8767373*

Art. 478. El recurso de nulidad procederá, además:

a) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;

b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;

c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

d) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y

f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Art. 479. El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478.

Art. 480. Interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente.

Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisible si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

Art. 481. En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

Art. 482. El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

Art. 483. Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Art. 483-A. El recurso de que trata el artículo precedente, deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisible de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

La Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisible el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

Declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

Art. 483-B. En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones. Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta minutos.

Art. 483-C. El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

Art. 484. Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia. [992]

Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

Párrafo 6°
Del Procedimiento de Tutela Laboral [993]

Art. 485. El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. [994]

[992] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

[993] La letra a) del artículo 6° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), establece que no se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. El inciso final del artículo 6° de la Ley N° 20.609, señala que si la situación a que se refiere su letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

[994] V. artículo 19 de la Constitución Política de la República en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302&idParte=8563487*

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos. [995] [996]

Art. 486. Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168. [997]

---

[995] V. artículo 20 de la Constitución Política de la República en *http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302&idParte=8563489*

[996] El conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento, son los siguientes:
1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral (Artículo 19 número 1);
2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);
3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);
4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);
5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);
6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);
7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°, que señala en su inciso 4°: "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación";
8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo)
9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (artículo 289, 290, 291, 387 y 388 del Código del Trabajo). *Fuente: Orden de Servicio N° 9, de 31.12.08. Boletín Oficial N° 252, enero 2010, pág. 91.*

[997] La Orden de Servicio N° 2, de 28.03.12, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

Art. 487. Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

Art. 488. La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

Art. 489. Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia. [998]

Art. 490. La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. [999]

En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación. [1000]

Art. 491. Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°.

Art. 492. El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda

[998] Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra D) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08). Este inciso anteriormente fue sustituido por el N° 19 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[999] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 20 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1000] Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el N° 20 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Art. 493. Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Art. 494. Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de décimo día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457. [1001]

Art. 495. La sentencia deberá contener, en su parte resolutiva:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;

2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.

Párrafo 7°
Del procedimiento monitorio

Art. 496. Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala. [1002]

Art. 497. Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

[1001] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 21 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1002] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 22 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan. [1003] [1004]

Art. 498. En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título. [1005]

Art. 499. Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201. [1006]

Art. 500. En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462. [1007]

Art. 501. Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

[1003] La letra E) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), modificó el inciso primero de este artículo, como aparece en el texto. Este artículo anteriormente fue sustituido por el N° 23 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1004] La Orden de servicio N° 4, de 10.03.14, deroga instrucciones y dispone que se distribuya Manual de procedimientos de conciliación individual.

[1005] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 24 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1006] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 25 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1007] La letra F) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), modificó el inciso quinto de este artículo, como aparece en el texto. Este artículo anteriormente fue sustituido por el N° 26 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459. [1008]

Art. 502. Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes. [1009]

[1008] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 27 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1009] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 28 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Título II

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS [1010]

Art. 503. Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe. [1011] [1012]

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° de este Código.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción. [1013] [1014]

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código. [1015] [1016]

Art. 504. En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código. [1017] [1018]

[1010] Epígrafe sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único N° 16 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1011] La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

[1012] El Dictamen 2.907/036, 4.08.14, concluye: 1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social; 2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1° de la ley N° 18.833, y 22, inciso 1° de la ley N° 17.322, en relación con el artículo 503, inciso 1°, del Código del Trabajo, y 3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3°, inciso 2° de la ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

[1013] V. Art. 511 de este mismo Código, sobre las facultades del Director del Trabajo en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a lo establecido en este artículo y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia.

[1014] La Orden de Servicio N° 2, de 28.03.12, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 35, 17.03.16, instruye sobre registros administrativos de reclamaciones judiciales de multas.

[1015] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 29 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), anteriormente sustituido por el artículo único N° 17 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1016] El dictamen N° 0277/06, 20.01.15, concluye que la interposición del recursos extraordinario de revisión previsto en el artículo 60 de la Ley N° 19.880, que establece bases del procedimiento administrativo que rige los actos de los órganos de la Administración del estado, no suspende el cobro ejecutivo de las multas administrativas cargadas a la Tesorería General de la República.

[1017] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 30 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), anteriormente sustituido por el artículo único N° 18 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1018] La Orden de Servicio N° 2, de 28.03.12, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

Título Final

DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN [1019]

Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen. [1020]

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

Art. 505 bis. Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. [1021]

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más. [1022] [1023] [1024] [1025]

Art. 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.

Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

[1019] El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración de los artículos 476, 477, 478, 478 bis, 479, 480, 481, 482 y 483, por la que aparece en el texto.

[1020] V., más adelante, D.F.L. N° 2, de 1967, del M. del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

[1021] La circular N° 60, 29.05.15, de los Departamentos de Relaciones Laborales e Inspección, establece procedimiento e instrucciones en materia de mantenimiento a empresas acreditadas en Programa de Buenas Prácticas Laborales, y deroga instrucciones que indica.

[1022] El artículo Duodécimo N° 3), letra a), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10), intercaló este artículo como aparece en el texto.

[1023] La Circular N° 18, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y criterios para resolverlos, conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.416, que introdujo modificaciones, entre otras normas, al Código del Trabajo, en beneficio, básicamente de la micro y pequeña empresa. *(Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 101).*

[1024] V. website institucional *http://www.dt.gob.cl*: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

[1025] La Circular N° 73, de 08.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. *(Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).* La Orden de servicio N° 4, de 10.03.14, derogó sólo en lo relacionado con el área de conciliación lo dispuesto por la circular precedente.

La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales. [1026] [1027] [1028]

Art. 506 bis. El inspector del trabajo que constate en una micro o pequeña empresa una infracción legal o reglamentaria que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores podrá conceder un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a las normas respectivas. [1029] [1030] [1031] [1032]

Art. 506 ter. Tratándose de micro y pequeñas empresas, y en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 de este Código, el inspector del trabajo respectivo autorizará, a solicitud del sancionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes:

1. Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción. [1033]

2. En el caso de multas no comprendidas en el número anterior, y previa acreditación de la corrección, de la o las infracciones que dieron origen a la sanción, por la asistencia obligatoria del titular o representante legal de la empresa de menor tamaño, o de los trabajadores vinculados a las funciones de administración de recursos humanos que él designe a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que tendrán una duración máxima de dos semanas.

La solicitud de sustitución deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución de multa administrativa.

Autorizada la sustitución de la multa de conformidad a lo dispuesto precedentemente, si el empleador no cumpliere con su obligación de incorporarse en un programa de asistencia al cumplimiento o de asistencia a programas de capacitación, según corresponda, en el plazo de 60 días, procederá al aumento de la multa original, el que no podrá exceder de un 25 por ciento de su valor. [1034] [1035] [1036] [1037]

1026 Artículo sustituido como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra b), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo 5° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

1027 El legislador al referirse en el Código del Trabajo, artículo 477, inciso final, a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas todas las normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresa, entre otros. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01). **N. del. E.:** El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración del artículo 477, por 506.

1028 La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

1029 Artículo intercalado como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra c), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10).

1030 La Circular N° 18, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y criterios para resolverlos, conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.416, que introdujo modificaciones, entre otras normas, al Código del Trabajo, en beneficio, básicamente de la micro y pequeña empresa. *(Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 101).*

1031 V. website institucional *http://www.dt.gob.cl*: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

1032 La Circular N° 73, de 08.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. *(Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).*

1033 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la ley Nº 16.744. El Decreto N° 54, 21.02.69, de Previsión Social (D.O.: 11.03.69), aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

1034 Artículo intercalado como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra c), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10).

1035 La Circular N° 18, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones sobre procedimientos de fiscalización, montos de multas, recursos administrativos y criterios para resolverlos, conforme a las disposiciones de la Ley N° 20.416, que introdujo modificaciones, entre otras normas, al Código del Trabajo, en beneficio, básicamente de la micro y pequeña empresa. *(Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 101).*

1036 V. website institucional *http://www.dt.gob.cl*: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

1037 La Circular N° 73, de 08.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. *(Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).*

Art. 507. Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. [1038]

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutiva:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo. [1039] [1040]

Art. 508. Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste

[1038] La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2° del Código del Trabajo incluye todos los aspectos, entre otros, el del fuero (V. Dictámenes N°s. 6.776/89, 28.12.15, y 1.054/22, 18.02.16).

[1039] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.760 (D.O. 9.07.14). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo 6° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[1040] El Dictamen N° 3.406/054, 3.09.14, fija sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760 de 09.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito. [1041]

Art. 509. Las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos o estado de salud, en falsificación de éstos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal. [1042]

Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil. [1043]

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios. [1044]

Art. 511. Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente:

1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

[1041] La Circular N° 20, 11.02.15, dispone medidas a adoptar, ante la devolución de correspondencia certificada, por parte de la empresa de correos que presta tal servicio.

[1042] El artículo 202 del Código Penal, establece que "El facultativo que librare certificación falsa de enfermedad o lesión con el fin de eximir a una persona de algún servicio público, será castigado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.".

[1043] El artículo 2.523, del Código Civil, señala: "Las prescripciones mencionadas en los dos artículos precedentes corren contra toda clase de personas, y no admiten suspensión alguna.
Interrúmpense:
1° Desde que interviene pagaré u obligación escrita, o concesión de plazo por el acreedor;
2° Desde que interviene requerimiento.
En ambos casos sucede a la prescripción de corto tiempo la del artículo 2515.".
El artículo 2.524, del Código Civil, señala: "Las prescripciones de corto tiempo a que están sujetas las acciones especiales que nacen de ciertos actos o contratos, se mencionan en los títulos respectivos, y corren también contra toda persona; salvo que expresamente se establezca otra regla.".

[1044] La Orden de servicio N° 4, de 10.03.14, deroga instrucciones y dispone que se distribuya Manual de procedimientos de conciliación individual.

Si dentro de los quince días siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento. [1045] [1046] [1047] [1048] [1049] [1050] [1051]

Art. 512. El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa. [1052]

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 474 de este Código. [1053] [1054]

Art. 513. Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva. [1055]

[1045] Artículo sustituido como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra d), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[1046] La Resolución N° 793 (exenta), de 02.08.10, de la Oficina de Contraloría, delega facultades que indica en Jefes/as de Departamento Jurídico y de Inspección y en los Directores/as Regionales del Trabajo sobre resolución de los recursos administrativos que se presentan en contra de las resoluciones que resuelven recursos de reconsideraciones de multas administrativas, en virtud de los artículos 53 y 60 de la Ley N° 19.880. *(Boletín Oficial N° 260, septiembre 2010, p. 104)*. La Resolución N° 194 exenta, de 8.02.12, de la Dirección del Trabajo, modifica Resolución N° 793 exenta, de 2010, y delega facultades que indica en Jefe/a del Departamento de Relaciones Laborales. La Resolución N° 2.280 (exenta), de 21.12.12, de la Oficina de Contraloría, delega facultades que indica en Jefes/as de Departamento Jurídico y de Inspección y en los Directores/as Regionales del Trabajo, complementando instrucciones vigentes sobre sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas.

[1047] La resolución N° 074, 21.01.15, deja sin efecto, a contar del 1 de marzo de 2015, sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas y Orden de servicio N° 03, 29.03.12, que establece un especial sistema de tramitación de las solicitudes de reconsideración administrativa de multas, conforme la facultad conferida en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, que para estos efectos se denominará recurso Administrativo Simplificado (RAS). La Circular N° 46, de 2.05.12, del Departamento de Inspección, modifica Anexo 10 "Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas administrativas", de la Circular N° 88, de 5.07.01, del Departamento de Inspección. La Circular N° 19, de 14.03.13, del Departamento de Inspección, complementa las instrucciones precedentes.

[1048] La circular N° 60, 29.05.15, de los Departamentos de Relaciones Laborales e Inspección, establece procedimiento e instrucciones en materia de mantenimiento a empresas acreditadas en Programa de Buenas Prácticas Laborales, y deroga instrucciones que indica.

[1049] La Resolución N° 123 exenta, de 31.01.14, revoca acto delegatorio, respecto de las materias que señala, y delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica

[1050] La resolución N° 444 (exenta), de 2.05.07, delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica. La resolución N° 760 (exenta), de 20.05.14, revoca acto delegatorio y delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica.

[1051] La Resolución N° 533 exenta, 19.04.16, aprueba Orden de Servicio N° 2, 19.04.16, que imparte instrucciones sobre la aplicabilidad y procedimientos de los recursos contenidos en la Ley N° 19.880, respecto de las Resoluciones de Multa, de Reconsideración Administrativa, de Sustitución por Capacitación y Programa de Asistencia al Cumplimiento.

[1052] El plazo para reclamar de las multas administrativas cursadas por los inspectores del trabajo, que prevé este artículo, es de días corridos *(Dictamen N° 64.985, de 20.11.09, de la Contraloría General de la República*).

[1053] La resolución N° 074, 21.01.15, deja sin efecto, a contar del 1 de marzo de 2015, sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas y Orden de servicio N° 03, 29.03.12, que establece un especial sistema de tramitación de las solicitudes de reconsideración administrativa de multas, conforme la facultad conferida en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, que para estos efectos se denominará recurso Administrativo Simplificado (RAS). La Circular N° 46, de 2.05.12, del Departamento de Inspección, modifica Anexo 10 "Normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas administrativas", de la Circular N° 88, de 5.07.01, del Departamento de Inspección. La Circular N° 19, de 14.03.13, del Departamento de Inspección, complementa las instrucciones precedentes.

[1054] La Orden de Servicio N° 2, de 28.03.12, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 35, 17.03.16, instruye sobre registros administrativos de reclamaciones judiciales de multas.

[1055] El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración de los artículos 476, 477, 478, 478 bis, 479, 480, 481, 482 y 483, por la que aparece en el texto.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Art. 1°. Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social resolver en caso de duda acerca de la calidad de obrero o empleado de un trabajador para los efectos previsionales a que haya lugar mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y si el contrato hubiere terminado, la materia será de jurisdicción de los tribunales de justicia.

Art. 2°. Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el Título VII del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron.

Art. 3°. Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Art. 4°. Lo dispuesto en el artículo 58 de este Código, no afectará a las deducciones que actualmente se practiquen por obligaciones contraídas con anterioridad a su vigencia, las que continuarán efectuándose en conformidad a las normas legales por las que se regían.

Art. 5°. Los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tenían derecho al beneficio que establecía la Ley N° 17.335, lo conservarán en la forma prevista en ella.

Art. 6°. Las convenciones individuales o colectivas relativas a la indemnización por término de contrato o por años de servicios celebradas con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, con carácter sustitutivo de la indemnización legal por la misma causa, en conformidad a los incisos primero del artículo 16 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y segundo del artículo 1° transitorio de la Ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el Título V del Libro I de este Código;

b) no obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convenciones se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato, y

c) si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establecía el artículo 160 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620 y se ajustarán al período mínimo de pago que establece esa norma.

Con todo, si el pago de la indemnización se hubiera convenido en el contrato individual con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se incorporará, para todos los efectos legales, y a partir del 17 de diciembre de 1984, a la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo.

Art. 7°. Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la Ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios al 1° de diciembre de 1990.

Art. 8°. Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 173.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Art. 9°. Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Art. 10. Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1° de diciembre de 1990 se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Art. 11. La liquidación de los fondos externos u otras entidades de análoga naturaleza extinguidos por aplicación del artículo 7° transitorio del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, interpretado por el artículo 15 de la Ley N° 18.018, continuará sujetándose a lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 19 de este último cuerpo legal.

Art. 12. No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 304, en las empresas del Estado o en aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación mayoritarios, que no hubieren estado facultadas para negociar colectivamente durante la vigencia del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, la negociación sólo podrá tener lugar previa autorización dada en virtud de una ley.

Art. 13. La Ley N° 19.250 entró en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación con las siguientes excepciones:

a) Lo dispuesto en el nuevo inciso cuarto del artículo 37 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, y modificado por el N° 14 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá noventa días después de la fecha de su entrada en vigencia.

b) Lo dispuesto en el inciso primero del nuevo artículo 44 y en el nuevo inciso tercero del artículo 103 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificados por los números 16 y 36, respectivamente, del artículo 1° de la citada Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del mes subsiguiente al del inicio de la vigencia de esta última. No obstante, los contratos o convenios colectivos que se celebren o renueven a partir de la vigencia de esta última ley deberán adecuarse a las nuevas disposiciones. Respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir, cuya fecha de término de su vigencia sea posterior al primer día del mes subsiguiente al del inicio de vigencia de la referida ley, las nuevas disposiciones entrarán en vigor a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento.

c) Los nuevos días de feriado que resulten de la aplicación del artículo 66 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 24 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, se agregarán, a razón de un día por cada año calendario, a partir del inicio del año 1993. [1056]

[1056] La referencia al artículo 66 debe entenderse hecha al artículo 68 de este Código.

d) Lo dispuesto en los nuevos incisos del artículo 147 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 49 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del tercer mes siguiente a la publicación de esta última.

e) Las causas que al entrar en vigor la Ley N° 19.250 se encontraren ingresadas ante los tribunales, continuarán en su tramitación sujetas al procedimiento vigente a su inicio hasta el término de la respectiva instancia.

Art. 14. Las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.250 al artículo 60 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, al artículo 2472 del Código Civil y al artículo 148 de la Ley N° 18.175, no afectarán los juicios que se encontraren pendientes a la fecha de su vigencia, ni a las quiebras decretadas judicialmente y publicadas en el Diario Oficial a esta misma fecha. [1]

Art. 15. La derogación del artículo 15 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, dispuesta por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 19.250, en cuanto se refiere al trabajo minero subterráneo relativo a las mujeres, entrará en vigencia el 17 de marzo de 1996.

Art. 16. Los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 hubieren laborado dos turnos promedio mensuales, en los últimos doce meses calendario, podrán continuar ejerciendo sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico de seguridad a que alude el inciso tercero del artículo 130 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620 y modificado por el N° 41 del artículo 1° de la Ley N° 19.250. [2]

Los servicios podrán ser acreditados mediante certificaciones de los organismos previsionales o de los empleadores, finiquitos, sentencias judiciales u otros instrumentos idóneos.

Asimismo, los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 no tengan cumplido el requisito a que se refiere el inciso primero de este artículo, pero lo completen dentro del plazo de los doce meses siguientes a esa fecha, podrán también desempeñar sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico, acreditando los servicios con alguno de los antecedentes a que se refiere el inciso precedente.

Art. 17. Declárase, interpretando la Ley N° 19.010, que los beneficios y derechos establecidos en contratos individuales o instrumentos colectivos del trabajo, que hayan sido pactados como consecuencia de la aplicación de la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, derogada por el artículo 21 de la Ley N° 19.010, se entenderán referidos a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de esta última ley.

Asimismo, las referencias a la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, contenidas en leyes vigentes al 1° de diciembre de 1990, se entenderán hechas a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.010.

Art. 18. Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos.

Art. 19. La modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a), de la Ley N° 19.759 al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a), del N° 9 y el N° 17, de la Ley N° 19.759, al inciso primero del artículo 25 sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180" y al inciso final del artículo 106, respectivamente.

La modificación que se introdujo al inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa

[1] El artículo 344 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), derogó la Ley N° 18.175 (D.O.: 28.10.82), que fijó el nuevo texto de la Ley de Quiebras.

[2] La referencia al artículo 130 debe entenderse hecha al artículo 133 de este Código.

disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la Ley N° 19.818 en el Diario Oficial.

Art. 20. La modificación del artículo único, N° 9, letra b), de la Ley N° 19.759, que incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1° de enero de 2003.

Art. 21. La modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en el artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759.

Art. 22. No obstante lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por la Ley N° 19.759, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de la referida ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Anótese, tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese. RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República. Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento. Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO(*)

D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social(**)

DISPONE LA REESTRUCTURACIÓN Y FIJA FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Núm. 2. Santiago, 30 de mayo de 1967.

Considerando:

1. Que para alcanzar un adecuado desarrollo económico y social del país, es función primordial del Estado, velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores;

2. Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;

3. Que la importancia cada vez creciente de esa legislación, dado el desarrollo industrial y agrícola y la activa participación del trabajador en este proceso, hace necesaria la existencia de un organismo ágil y capaz de realizar convenientemente la labor técnica y fiscalizadora respectiva;

4. Que lo anteriormente expuesto aconseja modificar la estructura de este Servicio, reemplazándolo por una Dirección del Trabajo dotada de los medios convenientes para el cumplimiento de sus finalidades de interés público;

Visto: las facultades que me confieren los artículos 168,169, 170 y 171 de la Ley N° 16.617, de 31 de Enero de 1967, dicto el siguiente [3]

Decreto con fuerza de ley:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29.09.67.
(**) **N. del E.:** Este texto incorpora las modificaciones a que se refieren los decretos leyes N°s. 670, de 1974 y 1.532, de 1976, y la Ley N° 19.481, de 1996.
1 La Ley N° 16.617, de 31.01.67, fijó la escala de remuneraciones de funcionarios de la Administración Pública. Los arts. 168 al 171 de dicha ley autorizan al Presidente de la República para reorganizar las Subsecretarías del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a la Dirección del Trabajo, y establecen normas para la reestructuración de los citados organismos.

Título I
DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA

Artículo 1°. La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo. [4] [5]

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: [6] [7]

a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; [8] [9] [10] [11] [12] [13] [14] [15] [16] [17] [18] [19] [20] [21] [22] [23]

---

4 El artículo 2° del D.F.L. N° 25, del Trabajo, de 29.10.59, que creó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se refiere a la dependencia de la Dirección del Trabajo de dicho Ministerio por intermedio de la Subsecretaría del Trabajo.

5 En la página web institucional se puede consultar sobre la misión, objetivos, servicios e identificación de usuarios y beneficiarios de la Dirección del Trabajo.

6 Por el artículo 2° del D.L. N° 3.551, de 1981, el Servicio dejó de ser un ente centralizado, y pasó a ser una institución fiscalizadora. Luego, de conformidad con el artículo 26 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, la Dirección del Trabajo, por contar con personalidad jurídica y patrimonio propio, es un servicio público de carácter descentralizado.

7 El artículo 75 del D.L. N° 1.094, de 1975, que establece normas sobre ingreso al país, residencia y permanencia definitiva, egreso, reingreso, expulsión y control de extranjeros, dispone que las autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social están obligadas a denunciar al Ministerio del Interior o a los Intendentes y Gobernadores, cualquier infracción que sorprendan en la contratación de extranjeros. La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería *(Dictamen N° 5.848/386, de 26.11.98)*.

8 El artículo 64 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, prescribe que éstas estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo *(V. Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, p. 58)*.

9 El artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, estableció que corresponderá a los Inspectores del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones correspondientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se encuentren afiliados los trabajadores.

10 El inciso final del artículo 30 de la Ley N° 18.933 (actual artículo 185 del D.F.L. N° 25, de 2005, del M. de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469), establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional de quienes se hubieren afiliado a ellas.

11 El inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.728, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en la Sociedad administradora de Fondos de Cesantía.

12 El artículo 76 de la Ley N° 18.482, prescribe que corresponderá a la Dirección del Trabajo la competencia exclusiva para controlar, además de las funciones que le son propias, el cumplimiento de la legislación previsional respecto de los imponentes de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y del ex Servicio de Seguro Social, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social.

13 El Dictamen N° 1.539/017, de 28.03.12, concluye: 1) Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156. 2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

14 El artículo 28 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, establece que corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de sus normas, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos de Salud.

15 El artículo 18 de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la normativa sobre constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación. El decreto N° 98, de 1997, del Trabajo, aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fijó el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Los dictámenes N° s. 5.694/375, de 18.11.98, y el 1/1, de 04.01.99, responden diversas consultas relativas a la Ley N° 19.518. La Orden de Servicio N° 10, de 1998 del Depto. Relaciones Laborales, imparte instrucciones para efectos de una adecuada aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 75 y 94 de la Ley N° 19.518 y Art. 52, del reglamento N° 98, de 31.10.97, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social *(Boletín Oficial N° 116, septiembre 1998, p. 151)*.
El artículo 66 de la Ley N° 19.518, establece que sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores.

16 Los artículos 50 y 57 del D.S. N° 3, de 1984, de Salud, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas, establecen la obligatoriedad de los Servicios de Salud e ISAPRES de informar las irregularidades que detecten a la Dirección del Trabajo, para la aplicación de las sanciones que procedan.

17 La Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan sólo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquéllos *(Dictamen N° 2.926/137, de 02.08.01)*.

18 El artículo 11 del D.S. N° 681, de 1964, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, relativo a trabajos pesados, dispone que los Inspectores del Trabajo deben comprobar la veracidad de los hechos declarados por asegurados que tramiten solicitud de rebaja de edad al ex Servicio de Seguro Social, cuando no les fuere posible obtener, una certificación patronal en la que se indique el período durante el cual se efectuaron trabajos pesados. Las circulares N°s. 17, de 1987; y 37, de 1988; 129 y 161, de 1995, instruyen al personal del Servicio sobre estas materias.

19 El artículo 13 del Decreto N° 285, 6.12.68 (D.O.: 26.02.69), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores, dispone la obligación del Servicio de certificar la cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las mutualidades de empleadores, al último día del mes calendario inmediatamente anterior al que se fije la votación. La circular Nº 21, 27.03.14, imparte instrucciones a las Inspecciones del Trabajo sobre esta normativa.

20 El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

21 El artículo 26 del Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, señala que la fiscalización del reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley Nº 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a otros organismos con competencia en materias de seguridad y salud en el trabajo.

22 El Dictamen N° 1.539/017, de 28.03.12, concluye que compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

23 Es competencia de la Dirección del Trabajo, la fiscalización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos psicosociales en el Trabajo (Circular N° 16, 22.01.16, Depto. de Inspección).

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; [24] [25] [26]

c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral; [27]

d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y

e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo. [28] [29]

Artículo 2°. La Dirección del Trabajo estará a cargo de un funcionario con el título de Director, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este decreto con fuerza de ley y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables. [30]

Artículo 3°. Seguirá en jerarquía al Director un funcionario con el título de Subdirector del Trabajo, que tendrá las atribuciones y deberes que se le asignen en este decreto con fuerza de ley y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables. [31]

---

[24] Las facultades de la Dirección del Trabajo se extienden a la fiscalización e interpretación de la legislación laboral vigente y no, a la dilucidación de cuestiones de hecho que suscitan controversia entre partes y que, por tanto, precisan de un pronunciamiento jurisdiccional, en materia laboral *(Dictamen N° 4.078/236, de 14.07.97)*.

[25] La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que para fiscalizar la legislación laboral es imprescindible interpretar ésta y, en determinadas circunstancias, calificar situaciones de hecho, pues de modo contrario el Servicio abandonaría potestades que constitucional y legalmente se encuentra en el deber de ejercer. En este sentido, la jurisprudencia administrativa ha destacado el hecho que las sentencias de los tribunales sólo obligan a las partes contendientes (artículo 3° del Código Civil), y que en todo caso, los actos administrativos del Servicio que interpreten una norma o califiquen un hecho, siempre se encuentran sujetos al sistema de revisión judicial que contempla nuestro ordenamiento jurídico, destinado a garantizar protección ante una eventual arbitrariedad. Los Dictámenes N°s. 4.423/185, de 7.08.96 y 7.218/365, de 25.11.97, entre otros, sustentan esta doctrina *(Dictamen N° 3.283/186, de 1999, Boletín Oficial N° 127, agosto de 1999, p. 122)*.

[26] La labor interpretativa de la Dirección del Trabajo no puede ejercerse atendiendo situaciones o intereses circunstanciales, todavía más si hay texto legal expreso que resuelve la materia, en cuyo caso sólo queda la vía de la modificación legislativa, por los órganos constitucionalmente competentes *(Dictamen N° 4.324/311, de 17.10.00)*.

[27] Desde 1988, la Dirección del Trabajo publica un Boletín Oficial que es una publicación de carácter técnico a través del cual el Servicio cumple una de las misiones fundamentales que la ley le encomienda, cual es; la difusión de la normativa laboral. En cada edición se reproducen dictámenes del Servicio y normativa con el objeto de difundir y aplicar, en forma coherente y uniforme, los criterios establecidos sobre la correcta aplicación de las normas laborales. En consecuencia, es un instrumento para el perfeccionamiento del personal de la Dirección del Trabajo, y asimismo, de consulta para profesionales, técnicos y usuarios del Servicio.

[28] La resolución N° 1.345 exenta, 14.08.15, aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga resolución N° 37 exenta, 21.01.15. La resolución exenta N° 423, 6.04.15, crea Mesa de trabajo de Participación Ciudadana y Pueblos Indígenas de la Dirección del Trabajo.

[29] La resolución N° 1.616 exenta, 28.09.15, aprueba reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo. La resolución N° 1.616 exenta, 28.09.15, aprueba Reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo.

[30] El artículo 7° letra c) de la Ley N° 18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo establece que en los servicios públicos, serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento: los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

[31] Ver artículos 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57 de este D.F.L.

Artículo 4°. La Dirección del Trabajo tendrá la siguiente estructura orgánica: [32] [33] [34] [35] [36]

1. Departamentos:

a) de Inspección;
b) de Negociación Colectiva;
c) de Organizaciones Sindicales;
d) Jurídico;
e) Administrativo.

2. Oficinas:

a) de Estudios, Organización y Métodos;
b) de Contraloría;
c) de Relaciones Públicas;
d) de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. [37] [38] [39]

[32] El D.S. N° 60, del Trabajo, de 18.08.84, crea Direcciones Regionales del Trabajo en las regiones del país, dependiendo jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo. La orden de servicio N° 09, 5.12.14, de la Oficina de Auditoría, instruye sobre procedimiento de control funcional y técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo.

[33] La resolución exenta N° 1.161, de 7.11.01, de la Dirección del Trabajo, crea Consejo Técnico Consultivo y fija sus objetivos y funciones.

[34] La resolución exenta N° 161, de 29.01.02, de la Dirección del Trabajo, crea Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

[35] La resolución N° 2.374 exenta, 1.12.14, crea equipo directivo de género y mesa de operativa de género, establece composición y señala funciones de las mismas.

[36] La resolución N° 1.822 exenta, 29.10.15, crea y establece la orgánica, estructura y funciones de la Oficina de Control y Gestión de Multas de la Dirección del Trabajo. La Resolución N° 107 exenta, 25.01.16, aprueba Estatuto de la Oficina de Control y Gestión Multas.

[37] Un organigrama actualizado de la estructura organizacional del Servicio, se puede consultar en *http://www.dt.gob.cl/1601/articles-61305_recurso_1.jpg*

[38] La Resolución N° 2.018 (exenta), de 17.10.14, establece política institucional de riesgos para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

[39] La Resolución N° 1.544 (exenta), 14.09.15, establece estructura, roles claves y funciones para el desarrollo del proceso de Gestión de Riesgos en la Dirección del Trabajo.

Título II
DE LAS FUNCIONES

1. Del Director

Artículo 5°. Al Director le corresponderá especialmente:

a) La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales;

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento; [40]

c) Velar por la correcta aplicación de la leyes del trabajo en todo el territorio de la República;

d) Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director";

e) Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin;

f) Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración; [41]

g) Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377 y 379 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo; [42]

h) Ubicar y distribuir al personal del Servicio;

---

[40] El dictamen de la Dirección del Trabajo es la opinión jurídica que tiene el Servicio sobre una materia específica de la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral. El dictamen es para los funcionarios de la Dirección del Trabajo una instrucción de cumplimiento obligatorio en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras de la legislación laboral y previsional, y para los particulares el deber de acatamiento cuando no han impugnado este pronunciamiento a través de los recursos legales *(Boletín Oficial N° 92, septiembre 1996, p. 52*).
El Dictamen N° 5.287/125, de 30.07.90, contiene la doctrina vigente del Servicio sobre los efectos de los dictámenes en relación al tiempo, el que, en su parte pertinente, establece que "los dictámenes no pueden ser aplicados a un período anterior a la fecha en que se han evacuado por este Servicio, habida consideración que rige plenamente a su respecto el principio de la no retroactividad de los actos administrativos, según el cual dichos actos no pueden regular el pasado sino únicamente disponer para el futuro.".
En lo que respecta a la oportunidad desde cuando producen efectos los dictámenes y si éstos se pueden aplicar en forma retroactiva, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en el Ordinario N° 7.345, de 17.10.69, tales pronunciamientos, cuando son meramente declarativos, es decir, cuando no originan ni hacen nacer un derecho laboral sino que se limitan a reconocer uno preexistente, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos que reconocen puedan ser ejercidos por sus titulares desde que se han originado de acuerdo a la ley o el contrato, y mientras no hayan prescrito *(Dictamen N° 3.007/230, de 19.07.00)*.
La Dirección del Trabajo, ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictamen N° 1.226/27, de 22.02.90, que los pronunciamientos declarativos de la Dirección del Trabajo rigen desde la fecha en que son emitidos, pero los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercitados desde que han sido otorgados por la ley o por el convenio celebrado entre las partes. Conforme a la misma doctrina, los dictámenes meramente declarativos, no originan ni hacen nacer ningún derecho que deba regir en el futuro, sino que se limitan a reconocer uno existente. Tal circunstancia produce como efecto que los titulares del derecho reconocido puedan exigir su cumplimiento desde el momento en que se les negó o desconoció y mientras no prescriba la acción *(Dictamen N° 0350/015, de 23.01.97)*.
Dictamen, es el pronunciamiento jurídico emanado de la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades para interpretar normas de carácter laboral en el ámbito privado, que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente. El dictamen necesariamente deberá contar con la aprobación del Director del Trabajo y con su firma, o de quien lo esté subrogando legalmente. De esta forma siempre revestirán el carácter de dictamen, las respuestas a consultas que signifiquen interpretación de normas jurídicas que impliquen doctrina nueva y/o complementación de un pronunciamiento anterior, y aclaración o cambio de la jurisprudencia administrativa ya existente, ya sea a petición de parte o de oficio. (Orden de servicio N° 07, 12.05.15, del Departamento Jurídico).

[41] La resolución N° 307 exenta, 11.03.16, aprueba Manual de la Ley N° 20.730, que regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios y su Reglamento contenido en el Decreto N° 71, ambos de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, para la Dirección del Trabajo.

[42] El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

i) Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda;

j) Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes;

k) Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala;

l) Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda;

m) Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio;

n) Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos por el Servicio;

ñ) Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

o) Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral, y

p) En general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que esta ley u otras le otorgan. [43] [44]

2. Del Subdirector

Artículo 6°. Le corresponderá al Subdirector especialmente:

a) Subrogar al Director, con sus mismas facultades, en los casos de ausencia temporal o accidental, o mientras se nombre al titular, y

b) Cooperar, en general, a la labor que corresponda al Director de acuerdo con la ley. [45] [46] [47] [48] [49] [50]

---

43 La Resolución N° 1.958 exenta, de 8.11.12, delega facultades para declarar a petición de parte la prescripción de multas administrativas. La resolución N° 1.061 exenta, 17.12.15, delega en el Jefe del Departamento de Inspección la facultad de declarar prescripción de multas administrativas que indica.

44 V. Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.

45 Ver artículos arts. 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57 de este D.F.L.

46 De conformidad con las resoluciones exentas N°s. 504 y 665, de 1995, y 205, de 1997, el Subdirector del Trabajo es el Director y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial. Por resolución exenta N° 941, de 23.08.11, el Subdirector del Trabajo es el Presidente del Comité Editorial del libro Código del Trabajo (Boletín Oficial N° 273, octubre 2011, p. 150).

47 La resolución exenta N° 1.440, de 15.12.06, delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica.

48 La resolución exenta N° 1.575, de 16.09.13, radica en la Subdirección del Trabajo la edición del Boletín Oficial, como la actualización constante de la edición electrónica del Código del Trabajo.

49 La resolución N° 383 exenta, de 30.03.15, deja sin efecto resolución N° 2.451 exenta, de 2014, y delega nuevamente en el Subdirector del Trabajo, las facultades que indica en relación con la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

50 La Resolución N° 1.544 (exenta), 14.09.15, establece que corresponde al Subdirector del Trabajo ejercer como Presidente del Comité de Riesgos.

3. De los Departamentos

Artículo 7°. Los Departamentos son dependencias técnicas que colaborarán con el Director del Trabajo en todo lo relacionado con las materias específicas que a ellos conciernen. Su estructura estará contemplada en el Reglamento Orgánico General del Servicio. [51] [52] [53] [54] [55] [56]

Artículo 8°. Corresponderá al Departamento de Inspección:

a) El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo; [57]

b) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio;

c) Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización, y

d) Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja. [58]

Artículo 9°. Corresponderá al Departamento de Negociación Colectiva:

a) Supervigilar la constitución y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Tribunales Arbitrales;

b) Impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo;

c) Estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes, que permitan prevenir los conflictos colectivos y que facilitan el cumplimiento de los contratos, convenios, fallos arbitrales y actas de avenimiento;

d) Estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores;

e) Supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos y de los arbitrajes en el país;

f) Velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios colectivos y fallos arbitrales, y denunciar en su caso, las infracciones respectivas, y

g) Mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos colectivos, antes de iniciado el proceso de conciliación en la respectiva Junta o después de agotado dicho proceso. [59] [60] [61] [62] [63]

---

51 Este reglamento no ha sido dictado.

52 La Resolución N° 223, 26.02.15, deja sin efecto resolución exenta N° 1.550, de 2009, en los términos que se señala y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades.

53 La resolución Nº 0309 (exenta), de 7.03.14, deja sin efecto resolución exenta Nº 1.581, de 9.12.09, y aprueba nuevo manual de procedimiento de atención de usuarios de la Dirección del Trabajo.

54 La Resolución N° 1.602 (exenta), de 30.12.10, de los Departamentos de Gestión y Desarrollo, y de Tecnologías de Información, crea Comité de Seguridad de la Información de la Dirección del Trabajo *(Boletín Oficial N° 265, febrero 2011, p. 90)*. La resolución N° 2.279, 21.12.12, establece política general de seguridad. La resolución N° 417 exenta, 2.04.15, establece nuevo marco normativo de seguridad de la información en la Dirección del Trabajo. La Orden de servicio N° 4, 30.03.15, establece nuevo marco normativo de seguridad y deja vigente la Orden de servicio N° 6, 30.07.10, que informa políticas de seguridad de documentos electrónicos, en todo aquello que no sea contraria a la orden de servicio señalada. La Circular N° 35, 30.03.15, imparte instrucciones respecto de la solicitud de cambios en los sistemas.

55 La resolución N° 2.610 exenta, 30.12.14, establece y sistematiza nueva estructura, objetivos y funciones del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo. La resolución exenta N° 381, 30.03.15, deja sin efecto la línea de atención virtual "Reclamos y Denuncias en Línea" y modifica la resolución exenta N° 2.610, de 2014. La resolución N° 2.227 exenta, 30.12.15, deja sin efecto resolución exenta N° 309, 7.03.14 y aprueba nuevo Manual de procedimientos de atención de usuarios de la Dirección del Trabajo.

56 La Resolución exenta N° 505, 18.04.16, crea Comité Tecnológico Institucional de la Dirección del Trabajo, determina sus responsabilidades y establece procesos para la presentación, priorización y ejecución de los proyectos que posean componentes tecnológicos.

57 La orden de servicio N° 09, 5.12.14, de la Oficina de Auditoría, instruye sobre procedimiento de control funcional y técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo.

58 La resolución N° 2.226 exenta, 30.12.15, establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección y deroga resolución que indica.

59 La Orden de Servicio N° 1, de 30.01.02, crea y ordena un sistema de solución alternativo de conflictos laborales colectivos. *(Boletín Oficial N° 158, marzo 2002, p. 100)*.

60 La Circular N° 12, de 8.02.02, instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios a las que se refiere este artículo. *(Boletín Oficial N° 158, marzo 2002, p. 96)*.

61 La Resolución N° 833 exenta, 2.06.14, (D.O.: 12.06.14), establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

62 La Orden de Servicio N° 8, de 22.10.10, establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de Mesas de Trabajo, en el marco del Dialogo Social en las Relaciones Laborales.

63 La Orden de Servicio N° 01, de 19.01.11, de la División de Relaciones Laborales, establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

Artículo 10. Corresponderá al Departamento de Organizaciones Sindicales.

a) El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral;

b) Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales y proponer reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje:

c) Llevar el Registro Nacional de Sindicatos, y

d) Propiciar cursos de orientación sindical. [64]

Artículo 11. Corresponderá al Departamento Jurídico:

a) Asesorar a la Dirección del Trabajo, a la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, a las Comisiones Mixtas de Sueldos y demás organismos de su dependencia, en todas las materias legales y reglamentarias de su competencia; [65]

b) Realizar los estudios jurídicos que se le encomienden y proponer las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho Laboral;

c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo;

d) Atender las relaciones con los organismos e instituciones de carácter internacional afectas al estudio o aplicación del Derecho Laboral en la forma que determine el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

e) La divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo, la preparación de las publicaciones del Servicio y la atención de la Biblioteca. [66] [67] [68]

Artículo 12. Corresponderá al Departamento Administrativo:

a) Atender los asuntos relacionados con los derechos y obligaciones del personal de acuerdo con lo que determine el Reglamento Orgánico General del Servicio y, preferentemente, el mantenimiento del Servicio de Bienestar del Personal; [69] [70] [71]

b) Atender las informaciones al público sobre trámites administrativos;

c) Centralizar los aspectos administrativos comunes del Servicio;

d) Asesorar al Director en materias financieras y presupuestarias;

e) Controlar los inventarios de bienes y útiles de todas las oficinas del país; [72]

---

[64] La Resolución N° 833 exenta, 2.06.14, (D.O.: 12.06.14), establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

[65] La mención a los órganos colegiados que se indican en esta letra ha perdido vigencia.

[66] La resolución N° 556 exenta, de 28.04.14, establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

[67] La Orden de servicio N° 07, 12.05.15, deja sin efecto Orden de servicio N° 05, de 16.07.01, e imparte instrucciones sobre elaboración de dictámenes, ordinarios y otros documentos, por parte del Departamento Jurídico.

[68] La resolución N° 2.228 exenta, 30.12.15, deja sin efecto Circular N° 38, 19.04.11 y 47 , 27.06.13, ambas del Departamento Jurídico y aprueba Manual de procedimientos Ley N° 20.285 sobre acceso a información pública Dirección del Trabajo. La Circular N° 23, 5.02.16, imparte instrucciones sobre tramitación de las solicitudes de la Ley N° 20.285, sobre accesos a la información pública.

[69] Este reglamento no ha sido dictado.

[70] El D.S. N° 41, de Previsión Social, de 16.05.97, aprobó el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

[71] La orden de servicio N° 10, 30.12.15, imparte instrucciones sobre procedimiento de denuncias ante casos de acoso sexual y acoso laboral. Deja sin efecto Órdenes de servicio N° 3 del 4.05.05 y N° 8 de 5.12.08.

[72] La orden de servicio N° 03, 12.03.15, actualiza instrucciones sobre normas de inventario y aprueba manual.

f) Preparar los anteproyectos de presupuestos, y

g) Contabilizar el movimiento de fondos del Servicio. [73] [74] [75] [76] [77]

4. De las Oficinas

Artículo 13. Los Jefes de las Oficinas de Contraloría; Estudios, Organización y Métodos; de Relaciones Públicas y de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones, estarán bajo la dependencia directa del Jefe Superior del Servicio y lo asesorarán en las materias de su incumbencia. [78]

Artículo 14. Corresponderá a la Oficina de Contraloría:

a) Supervigilar el funcionamiento de las Inspecciones;
b) Cumplir las comisiones e instrucciones que reciba del Director, y
c) Realizar investigaciones sumarias y sustanciar sumarios administrativos. [79]

Artículo 15. Corresponderá a la Oficina de Estudios, Organización y Métodos:

a) Realizar labores de racionalización dentro del Servicio en armonía con la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
b) Colaborar y, ocasionalmente, dirigir la puesta en marcha de nuevos sistemas y procedimientos;
c) Preparar y desarrollar cursos y charlas sobre materias de organización y métodos, y
d) Asesorar al Director en materias de su especialidad. [80] [81] [82]

Artículo 16. Corresponderá a la Oficina de Relaciones Públicas:

a) Ocuparse de las relaciones públicas, en armonía con la acción de organismos similares del Gobierno y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y desarrollar y coordinar técnicas y programas de información y difusión, y

b) Asesorar al Director en materias de su especialidad. [83]

Artículo 17. Corresponderá a la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones:

a) La asesoría económica y estadística de la Dirección del Trabajo y demás organismos de su dependencia;
b) Recopilar, analizar y estudiar datos y antecedentes relacionados con regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para los trabajadores e interpretar datos estadísticos y estados financieros de empresas y organizaciones de trabajadores;
c) Programar, realizar y controlar labores estadísticas destinadas a preparar antecedentes básicos para orientar la política laboral;
d) Confeccionar la memoria anual del Servicio, y

---

73 La resolución exenta N° 948, de 17.09.08, establece nueva denominación del Departamento de Administración y Gestión Financiera, su estructura y fija funciones de sus Unidades. Deja sin efecto resoluciones exentas que indica. Con posterioridad, la resolución exenta N° 1.190, de 17.07.14, reemplazó el numeral tercero de la parte resolutiva de la citada resolución.

74 La resolución exenta N° 1.496, de 2.09.13, deja sin efecto Resolución N° 4 exenta, de 1.990, y delega la facultad para dictar resoluciones exentas que ordenen la eliminación de documentos a funcionarios que indica.

75 La circular N° 114, 30.11.15, actualiza instrucciones sobre eliminación de archivos (Orden de servicio N° 5, 5.11.13) y Aprueba Manual de procedimientos Gestión de Documentos de Archivo de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 30, 2.03.16, informa disposiciones y recomendaciones de la Contraloría General de la República, respecto del plazo y conservación de los documentos de Archivo.

76 La resolución N° 2.228 exenta, 30.12.15, deja sin efecto Circular N° 38, 19.04.11 y 47 , 27.06.13, ambas del Departamento Jurídico y aprueba Manual de procedimientos Ley N° 20.285 sobre acceso a información pública Dirección del Trabajo.

77 La resolución N° 2.231 exenta, 30.12.15, aprueba procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo.

78 La resolución exenta N° 1.502, de 26.12.08, complementa y fija texto refundido de resoluciones exentas que crean, establecen atribuciones, obligaciones y funciones y aprueban estatuto de la Oficina de Auditoría Interna. La resolución exenta N° 1.330, 22.11.10, complementa resolución exenta N° 1.502, 26.12.08, y fija funciones de la Oficina de Auditoría Interna. La Orden de Servicio N° 7, de 11.12.12, deja sin efecto Orden de Servicio N° 1, de 4.02.08, e imparte nuevas instrucciones respecto de la forma de dar respuesta a los Informes de Auditoría.

79 La resolución exenta N° 1.542, de 18.12.03, regula funcionamiento de la Oficina de Contraloría.

80 La Resolución N° 223, 26.02.15, deja sin efecto resolución exenta N° 1.550, de 2009, en los términos que se señala y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades.

81 La resolución N° 894 exenta, 10.06.14, (D.O.: 17.06.14), reestructura orgánica y funcionalmente el Departamento de Gestión y Desarrollo.

82 La Resolución N° 1.573 (exenta), de 1.09.14, deja sin efecto resolución exenta N° 1.677, de fecha 20.12.2011 y establece estructura y funciones del Equipo de Calidad cuyo objetivo es asegurar la implementación, mantención y mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad institucional.

83 La Resolución N° 1320, de 26.10.11, de la Dirección del Trabajo, establece denominación, funciones y estructura de la Oficina de Comunicaciones Institucionales, crea Comité de Comunicaciones de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto Resolución N° 1.200 exenta, de 1995. Esta resolución fue modificada por la resolución exenta N° 1.575, de 16.09.13, la que, entre otros, radica en la Subdirección del Trabajo la edición del Boletín Oficial, como la actualización constante de la edición electrónica del Código del Trabajo.

e) Informar a las Autoridades de Gobierno u otros, en materias de su especialidad. [84]

[84] La resolución N° 801 (exenta), de 28.05.14, establece la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Estudios y deja sin efecto resolución N° 625 (exenta), de 2.05.13.

Título III

DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO [85 86 87 88]

Artículo 18. La Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales que determine el Director. [89 90 91]

Artículo 19. La Resolución que cree una Inspección determinará el lugar de su sede y su territorio jurisdiccional.

Artículo 20. Los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunales tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas.

Artículo 21. La estructura de la Inspecciones estará determinada por el Reglamento Orgánico General del Servicio. [92]

Artículo 22. Habrá Inspecciones Provinciales de primera, segunda y tercera categoría según la complejidad de la función.

Las categorías de las Inspecciones las fijará el Reglamento Orgánico General del Servicio. [93]

---

85 El D.S. N° 60, del Trabajo, de 18.08.84, crea Direcciones Regionales del Trabajo en las regiones del país, dependiendo jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo. El artículo 2° de este decreto supremo, señala que "Las actuales Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales del Trabajo se denominarán Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, según corresponda a la división político administrativa del país.". La resolución exenta N° 972, de 20.06.12, fija estructura, funciones y atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo. La orden de servicio N° 09, 5.12.14, de la Oficina de Auditoría, instruye sobre procedimiento de control funcional y técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo.

86 El inciso segundo del artículo 505 del Código del Trabajo, prescribe: "Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo".

87 La Resolución N° 55 exenta, de 11.01.12, deja sin efecto Resolución N° 1.681 exenta, de 2011, y refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. Esta resolución fue modificada por la resolución exenta N° 1.667, de 27.09.12, en lo que concierne a establecer la sede y jurisdicción de las Inspecciones del Trabajo de Concepción y de Tomé, ambas de la VIII Región del Biobío, y por la resolución exenta N° 1.755, de 11.10.12, que crea en la XV Región de Arica y Parinacota, la Inspección Comunal del Trabajo de Putre; y fija su jurisdicción, y modalidad de atención. La Resolución N° 603, de 29.04.13, crea la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio y modifica la resolución exenta N° 55, de 2012, en lo que concierne a sedes, jurisdicción y modalidad de atención de oficinas de la I Región de Tarapacá. La Resolución N° 1.035 exenta, 28.06.13, del Departamento de Atención de Usuarios, modifica en la V Región de Valparaíso, la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, y la Resolución N° 55 exenta, de 2012. La Resolución N° 120 exenta, de 30.01.14, modifica a permanente la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, y las resoluciones exentas N° 1.035, de 2013, y 55, de 2012. La Resolución N° 160 exenta, de 7.02.14, remplaza y deja sin efecto la Resolución N° 092 exenta, de 22.01.14, que incorporó los Centros de Conciliación y Mediación, a la resolución exenta N° 55, de 2012.

88 La resolución N° 2.228 exenta, 30.12.15, deja sin efecto Circular N° 38, 19.04.11 y 47 , 27.06.13, ambas del Departamento Jurídico y aprueba Manual de procedimientos Ley N° 20.285 sobre acceso a información pública Dirección del Trabajo.

89 Las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en las Instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda. *(Circular N° 135, de 1.12.10, del Departamento Jurídico. Boletín Oficial N° 264, enero 2011, p. 64).*

90 No existen modificaciones introducidas al procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ante las Inspecciones del Trabajo respectivas, por lo que dichas oficinas continúan con la recepción de la designación de representantes del empleador y actas de elección de los representantes de los trabajadores, trámites previstos legalmente tanto para la constitución de dichos Comités, como para la renovación de los mismos. (Dictamen N° 1.553/018, 07.04.11).

91 V. Carta de Compromisos de la Dirección del Trabajo que señala trámites, derechos y deberes de los usuarios y los compromisos del Servicio con los/as trabajadores/as, empleadores/as y público en general.

92 Este reglamento no ha sido dictado.

93 Este reglamento no ha sido dictado.

Título IV

DEL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES Y DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES [94] [95] [96] [97] [98]

Artículo 23. Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. [99] [100] [101]

Artículo 24. En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales.

Artículo 25. Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A, que será aplicada por el Inspector fiscalizador. En caso de reincidencia el Inspector podrá duplicar el monto de la multa primitiva o aumentarla hasta el máximo precedentemente indicado. [102]

El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones.

---

[94] V. Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo aprobado por la Asamblea General Trianual de la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo (AIIT) en junio de 2008, y que pretende ser un corpus de principios adecuado para afianzar, alentar y promover la profesionalización de la inspección de trabajo en todo el mundo, fue publicado en Boletín Oficial N° 245, junio 2009, p. 17.

[95] La orden de servicio N° 07, 24.10.14, establece fiscalización electrónica y remota. La Circular N° 010, 27.01.15, informa e instruye tratamiento de las solicitudes de recursos administrativos originadas de multas administrativas aplicadas como resultado del programa nacional de fiscalización electrónica contra la evasión y elusión previsional (Circular N° 73, 23.10.14).

[96] La Circular N° 20, 11.02.15, dispone medidas a adoptar, ante la devolución de correspondencia certificada, por parte de la empresa de correos que presta tal servicio.

[97] La Orden de servicio N° 1, 8.01.16, imparte instrucciones de actuación de funcionarios de la Dirección del Trabajo, tanto en procedimientos de fiscalización como en aquellos que involucre labores propias del Servicio, relacionadas con el alojamiento, alimentación y movilización en lugares apartados, de difícil acceso o con dificultades análogas, y deja sin efecto orden de servicio N° 5 de 20.04.15, de Director del Trabajo.

[98] De acuerdo con la Orden de servicio N° 1, 8.01.16, los principios jurídicos que ordenan y garantizan un estándar de conducta funcionaria a seguir son los siguientes: Principio de Legalidad o Juricidad, artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y artículo 2° de la Ley N° 18.575; Principio de Probidad Administrativa, artículo 8° de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 13, 52, 53 y 62 N° 5, 6 y 8 de la Ley N° 18.575; artículo 11 de la Ley N° 19.880, y artículos 61, letra g) y 84, letra f) de la Ley N° 18.834; Principio de Servicialidad, artículo 3° de la Ley N° 18.575, y Principio de Imparcialidad, artículo 11 de la Ley N° 19.880.

[99] V. N° 4 del artículo 464 de este Código, el cual señala que las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo, son títulos ejecutivos laborales.

[100] La Circular N° 95, de 18.08.10, del Departamento de Inspección, fija contenidos y estructura del informe de fiscalización. Define componentes del egreso y los contenidos de los expedientes de fiscalización. *(Boletín Oficial N° 260, septiembre 2010, p. 106).*

[101] El informe de fiscalización es aquel documento que emite un fiscalizador del Trabajo, mediante el cual da cuenta jurídica y técnica de los hechos constatados en terreno, a través de un procedimiento de fiscalización. El objetivo es que el fiscalizador, fundamente en los hechos y en el derecho la conclusión que determinó. Por lo anterior, los informes de fiscalización deberán tener un contenido redactado según una estructura uniforme predeterminada, en que se exponen los hechos constatados, sean infraccionales o no, y los argumentos que le permitieron arribar a una conclusión, citando las normas legales pertinentes que la sustentan. El informe de fiscalización, para que tenga un valor probatorio eficaz desde el punto de vista procesal, aplicando lo dispuesto en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, debe ser objetivo, completo, claro, conclusivo, con buena redacción, evitando las extensiones en divagaciones o interpretaciones personales de los fiscalizadores, en general, bien hecho en la forma y en el fondo. *(Circular N° 95, de 18.08.10, del Departamento de Inspección. Boletín Oficial N° 260, septiembre 2010, p. 106).*

[102] El artículo 8° de la Ley N° 18.018, dispuso que las cifras en sueldos vitales deben expresarse en ingresos mínimos reajustables.

Con todo, cesará la responsabilidad del patrón o empleador si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescriba, no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño.

Artículo 26. Los Inspectores del Trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del funcionario respectivo.

Artículo 27. Los Inspectores del Trabajo podrán actuar de oficio y aun fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo Jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada.

Artículo 28. En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral. [103] [104] [105]

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.

Artículo 29. La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos. [106]

La comparecencia deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito.

No obstante lo anterior, cuando se estimare indispensable, la comparecencia deberá ser exclusivamente personal, circunstancia que deberá hacerse constar en la citación respectiva. [107]

Artículo 30. La no comparecencia sin causa justificada a cualquier citación por intermedio de un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros, constituirá una infracción que será penada con multa de uno a cinco sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago. Si se trata de trabajadores dependientes en general, la multa será de un décimo a uno de dicho sueldo vital mensual.

Artículo 31. Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de

---

[103] El Dictamen 4.336/262, de 25.08.93, aclara la expresión "peligro inminente" a que alude este inciso.

[104] Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas. *(Dictamen N° 5.546/105, de 30.12.10. Boletín Oficial N° 265, febrero 2011).*

[105] El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

[106] El Dictamen N° 1.680/017, de 22.04.13, señala que resulta jurídicamente procedente cursar infracciones por incomparecencia y/o no presentación de documentación laboral al Síndico de Quiebras, en su calidad de representante de la empresa que se encuentre bajo esa condición en continuidad de giro.

[107] La Orden de Servicio N° 07, de 18.01.10, del Departamento Jurídico, imparte instrucciones sobre posibilidad de grabar las audiencias de conciliación. *(Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 64).*

fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. [108] [109]

Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones. [110] [111] [112] [113] [114] [115] [116] [117] [118]

Artículo 32. La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento que será aplicada por el Inspector del Trabajo que la constató. [119]

Artículo 33. El procedimiento para la aplicación de las multas administrativas contempladas en este decreto con fuerza de ley se sujetará al que determina el artículo 2° de la ley número 14.972. [120] [121]

Artículo 34. En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia. [122]

Artículo 35. Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura.

Artículo 36. La parte afectada con la orden de clausura podrá reclamar dentro de tercero día de ser notificada, ante los Juzgados del Trabajo y se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 7° de la Ley N° 16.455. [123]

Artículo 37. Las clausuras a que se refieren los artículos anteriores se harán efectivas a contar desde el vigésimo día siguiente a la notificación de la resolución que la decrete. El Tribunal que conozca

---

108 El Dictamen N° 1.680/017, de 22.04.13, señala que resulta jurídicamente procedente cursar infracciones por incomparecencia y/o no presentación de documentación laboral al Síndico de Quiebras, en su calidad de representante de la empresa que se encuentre bajo esa condición en continuidad de giro.

109 La centralización de documentación -en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967. (Dictamen N° 0789/015, 16.02.15).

110 El Dictamen N° 7.053/160, de 28.09.90, concluye que "el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral, tributaria y contable es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones labores, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que por lo tanto no podría ser inferior a los plazos de cada uno de los diversos derechos y acciones".

111 El Dictamen N° 8.003/321, de 11.12.95, absuelve diversas consultas relativas a los comprobantes de pago de remuneraciones y al período durante el cual el empleador debe conservar el registro de asistencia para los efectos del cobro de las horas extraordinarias.

112 El artículo 513 del Código del Trabajo, prescribe: "Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva.".

113 La Orden de Servicio N° 1, de 2010, del Departamento de Inspección, modifica instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional. *(Boletín Oficial N° 254, marzo 2010, p. 121).*

114 Lo dispuesto en este inciso no debe ser un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia, al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor fiscalizadora de los organismos competentes. (Dictámenes N°s. 0789/015, 16.02.15, y 3.161/064, 29.07.08).

115 No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe (Dictamen N° 789/015, 16.02.15).

116 El dictamen N° 4.125/209, 5.07.95, concluye que no existe inconveniente jurídico para que los empleadores utilicen los sistemas de microcopia o micrograbados de la documentación laboral y previsional en los términos previstos por la Ley 18.845, pudiendo destruir posteriormente sólo los documentos originales que la misma ley autoriza en los plazos y de acuerdo al procedimiento que ella establece.

117 No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el presente informe. (Dictamen N° 155/04, 11.01.16).

118 No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el Dictamen N° 155/04, 11.01.16.

119 El artículo 8° de la Ley N° 18.018, dispuso que las cifras en sueldos vitales deben expresarse en ingresos mínimos reajustables.

120 El artículo 2° de la Ley N° 18.620 (refundida en el D.F.L. N° 1/2.002, actual texto del Código del Trabajo) derogó la Ley N° 14.972, por lo que la referencia indicada, debe entenderse hecha al artículo 503 del Código del Trabajo.

121 La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

122 La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades del establecimiento o faena afectado, estando prohibido para el empleador realizar cualquier actividad de carácter productiva dentro o fuera del establecimiento, aun cuando ésta no importe rotura de sellos.
Durante la vigencia de la medida de clausura, el empleador tampoco puede decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñen en el establecimiento o faena de que se trate *(Dictamen N° 6.077/405, de 10.12.98)*.

123 La citada Ley N° 16.455, de 6.04.66, fue derogada por la letra d) del artículo 4° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

del reclamo a que se refiere el artículo precedente, podrá decretar la suspensión de la orden de clausura, siempre que se le acompañen antecedentes que justifiquen su resolución.

Artículo 38. Durante el período de clausura, que se estimará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, los empleadores y patrones estarán obligados a pagar a sus trabajadores las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, el sueldo o salario se determinará de acuerdo con el promedio ganado en los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.

Artículo 39. Todas las notificaciones que se hagan por la autoridad administrativa sobre infracciones a la presente ley, serán válidas por la sola circunstancia de hacerse a la persona que aparezca a cargo del establecimiento respectivo en el momento de practicárselas, y si nadie hay allí, o si por cualquier causa no es posible entregar dichas copias a las personas que en ellas se encuentren, se fijará en la puerta del establecimiento o faena un aviso que dé noticia de la resolución. Queda establecido, por el solo ministerio de la ley, habilitación de día y hora para llevar a efecto estas notificaciones.

El procedimiento ejecutivo para obtener el pago de una multa impuesta por resolución ejecutoriada será el señalado en el artículo 560 del Código del Trabajo, entendiéndose que la medida que contempla el inciso 3° de dicho artículo podrá decretarse si la multa no fuere pagada dentro del décimo día de practicado el requerimiento. Lo anterior regirá también en el caso de las multas aplicadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 2° de la ley número 14.972.

En las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia no se aplicará lo establecido en el artículo 70 de la Ley sobre Colegio de Abogados, y las notificaciones, embargos y otras actuaciones que la ley encomiende a los empleados del Tribunal o a Carabineros, podrán realizarse también por otras personas a quienes el Tribunal encomiende dichas funciones de acuerdo con las normas impartidas por la Corte Suprema. [124] [125] [126]

[124] El citado Art. 70 de la Ley N° 4.409, de 9.10.41, que aprobó la Ley del Colegio de Abogados, se refería a la obligación del Fisco y de las instituciones semifiscales de constituir procuradores que sean abogados. Ver arts. 1° y 7° del D.L. N° 3.621, de 7.02.81, que aprobó normas sobre colegios profesionales.

[125] Las circulares N°s. 21, de 1987, y 164, de 1995 *(Boletín Oficial N° 84, enero 1996, p. 87),* instruyen sobre pago de multas. La Resolución N° 100, de 1998, conjunta de la Dirección del Trabajo y del Servicio de Tesorerías, traspasa al Servicio de Tesorerías la cobranza de las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo *(Boletín Oficial N° 112, mayo 1998, p. 42).*

[126] La Excma. Corte Suprema de Justicia ha instruido a los Tribunales de la República mediante los siguientes Autos Acordados:
14 de enero de 1942:
"Teniendo presente que el cumplimiento de las leyes del trabajo impuesto a los funcionarios del ramo, no importa la profesión de abogado, ofíciese a los Tribunales de Alzada a fin de que instruyan a los jueces de su jurisdicción en el sentido de no exigir firma de abogado en las actuaciones de los funcionarios antes nombrados relativas al desempeño de sus cargos". 8 de agosto de 1986, ratifica Auto Acordado anterior:
"Téngase por ratificado el acuerdo de esta Corte Suprema de 14 de enero de 1942 en los siguientes términos: "teniendo presente que el cumplimiento de las leyes del trabajo impuesto a los funcionarios del ramo, no importa el ejercicio de la profesión de abogado, ofíciese a las Cortes de Apelaciones a fin de que instruyan a los jueces de su jurisdicción en el sentido de no exigir firma de abogado en las actuaciones de los funcionarios antes nombrados relativas al desempeño de sus cargos. Transcríbase a las Cortes de Apelaciones del país y comuníquese al Ministerio de Justicia". 14 de diciembre de 1970, el que dispuso:
"instruir a los diversos Tribunales de la República para que, en las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia, los Inspectores del Trabajo y Jefes de Oficinas Provinciales, Departamentales y Comunales, a propuesta de la Dirección del Trabajo, designen en ellos un funcionario de esos servicios para la práctica de requerimientos de pago y trabas de embargos. El Tribunal de alzada correspondiente –Cortes de Apelaciones o del Trabajo– podrá privar de estas atribuciones a los funcionarios nombrados, en los casos en que procedería separar de su cargo a los receptores ordinarios".
18 de marzo de 1971, que amplió el Auto Acordado anterior: "en el sentido de instruir a los diversos Tribunales de la República para que en las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia acepten para la práctica de notificaciones, embargos y otras actuaciones que la ley encomiende a los empleados del Tribunal o a Carabineros, a las personas designadas para tal efecto por el Servicio mencionado a través de su dependencia respectiva.
Será facultativo para dicho Servicio hacer la designación. De no hacerla se entenderá que las diligencias deberán ser practicadas por funcionarios del Tribunal o Carabineros".
28 de mayo de 1982, ratifica acuerdos de 1970 y 1971:
"Atendido lo dispuesto en el artículo 11 del D.L. 3.648 y 5° de la Ley 17.992 se ratifican las instrucciones impartidas por esta Corte Suprema en los acuerdos del Tribunal Pleno de 14 de diciembre de 1970 y 18 de marzo de 1971".
24 de junio de 1988, última ratificación de Autos Acordados citados precedentemente:
"Atendido lo que se expresa en el oficio que antecede del Ministerio del Trabajo, y atendido lo dispuesto en el artículo 39 del D.F.L. 2, que fija la estructura y funciones de la Dirección del Trabajo, precepto que reglamenta el procedimiento ejecutivo para obtener el pago de las multas impuestas por ese organismo, se ratifican las instrucciones contenidas en los Acuerdos del Tribunal Pleno de 14 de diciembre de 1970, 18 de marzo de 1971 y 28 de mayo de 1982, los que se transcribirán conjuntamente con éste a las Cortes de Apelaciones del país para que los pongan en conocimiento de los Juzgados de su dependencia".

Título V

PROHIBICIONES [127] [128] [129] [130]

Artículo 40. Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo. [131]

Artículo 41. Prohíbese a los funcionarios del Servicio, bajo las mismas sanciones señaladas en el inciso 1° del artículo anterior, desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometen el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes.

---

127 El Art. 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1981, agregado por la letra D del Art. 1° del D.L. N° 3.628, de 25.02.81, y sustituido por la letra A del Art. 37 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, se refiere a las prohibiciones e incompatibilidades que afectan al personal de las entidades fiscalizadoras regidas por el Título I del citado D.L. N° 3.551.

128 El párrafo 5° de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo se refiere a las prohibiciones generales aplicables a los funcionarios públicos. La Ley N° 19.653, incorporó un título III nuevo sobre probidad administrativa a la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

129 La Orden de servicio N° 06, 8.05.15, de la Oficina de Contraloría, imparte instrucciones de actuación de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, respecto a la recepción de regalos u obsequios en el ejercicio de sus cargos. (Aprobada por resolución exenta N° 840, 8.06.15).

130 De acuerdo con la Orden de servicio N° 1, 8.01.16, los principios jurídicos que ordenan y garantizan un estándar de conducta funcionaria a seguir son los siguientes: Principio de Legalidad o Juricidad, artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y artículo 2° de la Ley N° 18.575; Principio de Probidad Administrativa, artículo 8° de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 13, 52, 53 y 62 N° 5, 6 y 8 de la Ley N° 18.575; artículo 11 de la Ley N° 19.880, y artículos 61, letra g) y 84, letra f) de la Ley N° 18.834; Principio de Servicialidad, artículo 3° de la Ley N° 18.575, y Principio de Imparcialidad, artículo 11 de la Ley N° 19.880.

131 El citado Art. 246 del Código Penal, prescribe: "El empleado público que revelare los secretos de que tenga conocimiento por razón de su oficio o entregare indebidamente papeles o copia de papeles que tenga a su cargo y no deban ser publicados, incurrirá en las penas de suspensión del empleo en sus grados mínimo a medio o multa de seis a veinte unidades tributarias mensuales, o bien en ambas conjuntamente.
"Si de la revelación o entrega resultare grave daño para la causa pública, las penas serán reclusión mayor en cualquiera de sus grados y multa de veintiuna a treinta unidades tributarias mensuales.
"Las penas señaladas en los incisos anteriores se aplicarán, según corresponda, al empleado público que indebidamente anticipare en cualquier forma el conocimiento de documentos, actos o papeles que tenga a su cargo y que deban ser publicados."

Título VI
DE LAS DENUNCIAS Y FISCALIZACIONES

Artículo 42. Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento.

A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de "confidencial" a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del Jefe Superior inmediato. [132]

Artículo 43. Los comerciantes, industriales y las instituciones que ocupen empleados u obreros, al solicitar o renovar sus patentes, deberán acreditar, por medio de certificados de las respectivas Instituciones de Previsión y de los Servicios del Trabajo, que están al día en el pago de las imposiciones de su personal y que no tienen pendiente el integro de multas administrativas, aplicadas en su contra por incumplimiento de las leyes o reglamentos laborales o previsionales. [133]

Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente.

Lo mismo regirá en el caso de los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.

El Director del Trabajo estará facultado para autorizar que los certificados a que se refiere este artículo, expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen. Esta facultad podrá delegarla en el Inspector del Trabajo respectivo. [134] [135]

Artículo 44. Si existieran reclamos pendientes, se dejará constancia en los certificados aludidos en el artículo anterior de las sumas que ellos representan, con indicación de los obreros y empleados afectados. Si el reclamo fuera de monto indeterminado, la correspondiente Inspección del Trabajo apreciará y fijará en el respectivo certificado las sumas reclamadas. La institución a quien le corresponda hacer la cancelación de los estados de pago o devolución de las garantías hará, bajo su responsabilidad, las retenciones del caso. Estas sólo serán devueltas a los interesados previa certificación de la Inspección del Trabajo respectiva de haberse solucionado el o los reclamos que las originen.

En casos especiales, que calificará el Director del Trabajo, podrá limitarse la retención a lo que éste señale. [136]

Artículo 45. Sin perjuicio de las atribuciones de los Inspectores, el Director podrá encomendar labores fiscalizadoras a cualquier otro funcionario del Servicio, pudiendo actuar, en tal caso, los funcionarios designados con las facultades y obligaciones de los Inspectores del Trabajo. Del desempeño eficiente en estas comisiones se dejará expresa constancia en la hoja de servicios del o de los funcionarios designados.

---

132 El Dictamen N° 2.297/024, de 24.06.14, concluye: Resulta procedente actuar ante los Servicios del Trabajo mediante mandatario, en especial para efectos de deducir denuncias por infracción laboral a nombre y en lugar de la organización sindical o de los trabajadores representados, en tanto conste la calidad de apoderado en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 22 de la Ley N° 19.880, a saber, en escritura pública o documento privado suscrito ante notario, y se cumplan los restantes supuestos señalados en el cuerpo de este informe.

133 El artículo 23 del D.L. N° 1.532, de 1976, derogó el artículo 15 de la Ley N° 17.066 y todas las disposiciones legales o reglamentarias que condicionaban el pago de impuestos o derechos municipales al cumplimiento previo de tributos u obligaciones fiscales o de carácter previsional, en razón de lo cual este inciso debe entenderse derogado.

134 Este inciso fue agregado por el artículo 3° de la Ley N° 19.481.

135 La circular N° 51, 19.08.14, del Depto. de Inspección, actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

136 El Dictamen N° 1.882/46, de 15.05.03, concluye que los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclama, evento este último en el cual la competencia corresponde necesariamente a los Juzgados de Letras del Trabajo.

Título VII

DEL PERSONAL [137] [138] [139] [140] [141] [142] [143] [144] [145] [146]

Artículo 46. Los cargos de Director y Subdirector serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Artículo 47. Los cargos de Jefe del Departamento Administrativo, de Presidente de la Junta de Conciliación de Santiago y de Inspectores Provinciales de Inspecciones de primera categoría, serán de libre designación del Presidente de la República. Estos últimos deberán ser designados de entre el personal de la Escala Directiva, Profesional y Técnica.

Artículo 48. El ingreso al Servicio se hará por concurso de oposición y antecedentes. En caso de que en un concurso para proveer determinado cargo para el cual se exijan algunos requisitos establecidos en el presente decreto con fuerza de ley no se presentara candidato idóneo, se podrá abrir un nuevo concurso en el cual se elimine uno o más de dichos requisitos.

Artículo 49. Al hacerse un llamado a concurso para ingresar al Servicio, el Director del Trabajo podrá determinar las plazas que según la naturaleza y calidad de la función deban ser llenadas en forma exclusiva por varones o mujeres.

Artículo 50. El personal podrá ser destinado por ascenso, permuta o por solicitud del interesado calificada por la Jefatura o por necesidades de servicio. Esta última circunstancia se estimará esencial y el Director del Trabajo podrá invocarla en cualquier momento sin que por ningún concepto pueda interpretarse como medida disciplinaría, si no mediare expresa declaración en tal sentido, sin perjuicio

---

137 Los arts. 1° al 19 del D.L. N° 3.551, de 1981, se refieren a las normas aplicables al personal y a las remuneraciones de la Dirección del Trabajo y demás instituciones fiscalizadoras que se indican.
La Ley N° 19.240, sustituyó las Plantas de Personal de la Dirección del Trabajo que fijara el D.F.L. N° 4, de 1990, del M. del Trabajo y Previsión Social, para adecuar la planta y escalafones del Servicio conforme al artículo 5° de la Ley N° 18.834.
En armonía con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, el artículo 156, letra e) del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), dispone que el personal que cumple funciones fiscalizadoras en la Dirección del Trabajo, entre otros organismos, se regirá por estatutos de carácter especial –no dictados a la fecha–, sujetándose a las normas del Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por éstos.
El Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del M. de Interior, aprobó el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), (Reglamento General). El Decreto N° 98, de 1998, del Trabajo, establece un Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Dirección del Trabajo.
El Decreto N° 1.539, de 2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública.
El Decreto N° 594, de 15.09.99, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo públicos.
La Resolución N° 1.260 exenta, de 1999 (Boletín Oficial N° 132, enero 2000, p. 150, modificada por la Resolución N° 308 exenta, de 2000, aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo y manda cumplirlo por parte del personal *(Boletín Oficial N° 136, mayo 2000, p. 200)*.
La orden de Servicio N° 13, de 1999, instruye sobre procedimiento a seguir para proporcionar a funcionarios del Servicio expuestos a riesgos, los elementos de protección personal para el desarrollo de sus cometidos, a fin de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales *(Boletín Oficial N° 132, enero 2000, p. 141)*.

138 El D.S. N° 41, de Previsión Social, de 16.05.97, aprobó el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

139 La Ley N° 18.323, de 12.07.84, facultó al personal y a los jubilados de las Subsecretarías del Trabajo y Previsión Social, para afiliarse al Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

140 El Art. 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1981, agregado por la letra D del Art. 1° del D.L. N° 3.628, de 25.02.81, y sustituido por la letra A del Art. 37 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, se refiere a las prohibiciones e incompatibilidades que afectan al personal de las entidades fiscalizadoras regidas por el Título I del citado D.L. N° 3.551.

141 La Ley N° 19.994, de 2004, crea asignación de estimulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo. El Decreto N° 35, de 2005, del Trabajo, aprueba el Reglamento para la aplicación de la asignación de estimulo y desempeño establecida en el Titulo I de la Ley N° 19.994.

142 La Ley N° 19.296, establece normas sobre asociación de funcionarios de la administración del Estado *(V. Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, p. 58)*.

143 La Resolución N° 1.545 (exenta), de 1.12.11, del Departamento de Recursos Humanos, modifica Resolución exenta N° 1145 de 15 de octubre de 1999 en el sentido que indica y establece integrantes del Comité Bipartito de Capacitación. Deja sin efecto Resoluciones Exentas que señala. (Boletín Oficial N° 276, enero 2012, p. 105). La resolución exenta N° 1.242, de 23.07.14, modifica resolución exenta N° 1.545, de 1.12.11, en el sentido de dejar establecido que integran de manera permanente el Comité Bipartito de Capacitación, en representación del empleador los funcionarios que ejercen las jefaturas de los Departamentos de Inspección, de Relaciones Laborales y de Recursos Humanos.

144 La Circular N° 103, de 7.12.11, del Departamento de Recursos Humanos, reitera instrucciones sobre registro y control de asistencia, jornada laboral, flexibilidad horaria y horas extraordinarias. (Boletín Oficial N° 276, enero 2012, p. 99).

145 La circular N° 92, 30.12.14, del Departamento Recursos Humanos, imparte instrucciones sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad dentro de la Dirección del Trabajo.

146 La circular N° 01, 7.01.15, del Departamento de Administración y Finanzas, informa sobre instrucciones relativas a la procedencia, pago y control de viáticos dentro del territorio nacional y deja sin efecto circulares que indica.

de lo dispuesto en los artículos 100 y 101 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. [147]

Artículo 51. La subrogación de un Jefe de Departamento corresponderá al Jefe de Unidad más antiguo dentro de la categoría, del mismo Departamento.

Artículo 52. La subrogación de un Jefe de Oficina de las establecidas en el artículo 4° corresponderá al funcionario de mayor jerarquía de la misma oficina.

Artículo 53. Cuando el Servicio lo requiera se podrá encomendar accidentalmente a cualquier funcionario la ejecución de trabajos que correspondan a su preparación especial, o a sus aptitudes, aun cuando no estén comprendidas entre las que le son propias del empleo que ocupa.

La diligencia con que el funcionario cumpliere estas tareas se hará constar en su hoja de servicio y se tomará en cuenta en forma preferente en la calificación correspondiente.

Artículo 54. Las dotaciones de personal de las distintas dependencias como asimismo la categoría o grado necesario para desempeñar un cargo y la ubicación de las funciones, deberán ser determinados por el Reglamento Orgánico General del Servicio. [148]

Artículo 55. La Junta Calificadora estará integrada por los Jefes de Departamento, el representante del Personal y el Subdirector del Trabajo que la presidirá.

El Reglamento Orgánico General del Servicio contendrá las disposiciones que sustituirán el actual sistema de calificaciones anuales del personal y deberá considerar, a lo menos, los siguientes aspectos:

a) Funcionamiento de la Junta Calificadora y causales de inhabilitación de todos o algunos de sus miembros;

b) Especificación del personal afecto al régimen de calificación, normas y factores objetivos que se tomarán en cuenta en el proceso de calificación y evaluación;

c) Sistema de apelación, y

d) Procedimiento a que se sujetará el sistema de calificación. [149] [150]

Artículo 56. Sólo podrán ocupar los cargos que se indican las personas que cumplan con los requisitos que a continuación se señalan:

a) Director del Trabajo; Subdirector del Trabajo; Jefe del Departamento Jurídico; Abogado Jefe de Sección o Abogado del Departamento Jurídico; de las Asesorías Jurídicas de las Inspecciones Provinciales; de la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, y de las Comisiones Mixtas de Sueldos: Abogado. [151]

b) Jefe de los Departamentos de Inspección, Organizaciones Sindicales y Administrativo: Inspector, Contador Colegiado y funcionario, respectivamente, con 3 o más años en el Servicio o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dichos cargos.

---

147 El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

148 Este reglamento no ha sido dictado.

149 Este reglamento no ha sido dictado.

150 El sistema de calificación que contempla este artículo debe entenderse tácitamente derogado por el Párrafo 3°, de las Calificaciones, del Título II, de la Carrera Funcionaria, del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), y reglamentado por el Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del Ministerio del Interior. El Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del M. de Interior, aprobó el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo (Reglamento General). El Decreto N° 98, de 1998, del Trabajo, establece un Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Dirección del Trabajo.

151 Las normas relacionadas con las Comisiones Mixtas de Sueldos se encontraban en los arts. 4° al 17 de la Ley N° 7.295, de 22.10.42, la que fue derogada por el N° 10 del Art. 6° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

c) Jefe del Departamento de Negociación Colectiva y Presidente de la Junta Permanente de Conciliación de Santiago: Licencia Secundaria. [152]

d) Contralor Jefe: Inspector que se haya desempeñado como Inspector Provincial o en cargos equivalentes o superiores a lo menos durante una año, o Abogado con 3 o más años de antigüedad en el Servicio.

e) Contralores: Inspector.

f) Jefe de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones: Contador-Auditor colegiado o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dicho cargo.

g) Jefe de la Oficina de Estudios, Organización y Métodos: Inspector con 3 o más años en el Servicio.

h) Jefe de la Oficina de Relaciones Públicas: Periodista colegiado.

i) Jefe de la Unidad de Contabilidad Sindical del Departamento de Organizaciones Sindicales; Jefe de la Unidad de Presupuesto del Departamento Administrativo: Contador colegiado.

j) Economista y Estadístico de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. Título profesional universitario otorgado por universidad del Estado o reconocida por éste o persona que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en la materias específicas de dichos cargos.

k) Especialista en Organización y Métodos: Inspector.

l) Para ingresar a los demás cargos del Escalafón Administrativo: Sexto año de Humanidades rendido o estudios equivalentes calificados por el Ministerio de Educación Pública. [153] [154]

[152] Los D.L. N°s. 275, de 18.01.74 (Art. trans.); 670, de 2.10.74 (Art. 27) y 1.275, de 2.12.75, (Art. 6°) se refieren a la suspensión del funcionamiento de todas las Juntas de Conciliación.

[153] Este artículo debe entenderse tácitamente derogado por el artículo 12 del D.L. N° 3.551, de 1981, vigente en virtud de los artículos 45 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, y 156 y 4° transitorio del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834).

[154] El artículo 2° de la Ley N° 19.240, que sustituyó las plantas de personal de la Dirección del Trabajo, establece los requisitos vigentes para el ingreso y promoción a sus plantas.

Título VIII

DE LA ESCUELA TÉCNICA DEL SERVICIO Y DE LOS REQUISITOS DE INGRESO Y ASCENSO [155] [156]

Artículo 57. Créase en la Dirección del Trabajo, dependiendo del Subdirector, la Escuela Técnica de Entrenamiento, Capacitación y Perfeccionamiento de los funcionarios y los postulantes del Servicio.

La organización, funcionamiento y los requisitos de ingreso a ella estarán determinados en el Reglamento Orgánico General del Servicio. [157] [158]

Artículo 58. Para ser designado Inspector del Trabajo será necesario estar en posesión de licencia secundaria y aprobar los exámenes de los cursos de capacitación y entrenamiento en la Escuela a que se refiere el artículo anterior. [159] [160]

Artículo 59. Los funcionarios que deseen postular a un cargo superior, deberán seguir los cursos de perfeccionamiento en la Escuela Técnica del Servicio y aprobar los exámenes pertinentes.

No obstante, si correspondiere proveer un cargo por ascenso y el curso no se hubiere verificado, no regirá la exigencia del inciso anterior y el cargo se proveerá de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. [161] [162]

---

155 La Resolución N° 1.737 (exenta), de 31.12.09, aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo *(Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 66).*

156 El artículo 50 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, se refiere a la capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño de la función pública. El Párrafo 2° de la Capacitación del Título II del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), artículos 21 al 26, define y precisa los tipos de capacitación vigentes y otras.

157 Este reglamento no ha sido dictado.

158 La Resolución N° 1.737 (exenta), de 31.12.09, aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo. *(Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 66).*

159 Los funcionarios de la Dirección "que no forman parte del escalafón de fiscalizadores, se rigen íntegramente por la Ley N° 18.834, sin perjuicio de que en materia de requisitos de ingreso y de remuneraciones se les apliquen las reglas pertinentes del D.L. N° 3.551, de 1981, conforme a lo establecido en los artículos 11 letra d) y 88 de la misma Ley N° 18.834, y se encuentren afectos, además, a las incompatibilidades y prohibiciones que establece el artículo 20 bis del referido D.L. N° 3.551, atendido el carácter especial de este precepto" *(Dictámenes N°s. 4.411, de 1990 y 19.317, de 1991, de la Contraloría General de la República)*.

160 El artículo 12 del D.L. N° 3.551, de 1981, señala los siguientes requisitos para el nombramiento del cargo de fiscalizador: Título profesional universitario de 8 semestres a lo menos; o título profesional universitario de 6 semestres y experiencia profesional de un año; o título de Contador y 5 años de experiencia laboral y curso de capacitación. (Vigente en virtud del Art. 4° transitorio de la Ley N° 18.834, que estableció que mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 156 de la misma ley, continuarán rigiendo los actualmente en vigencia, aplicándose supletoriamente las normas de ese Estatuto).

161 El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

162 Este artículo debe entenderse en armonía con lo dispuesto en los artículos 46 a 48 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, relacionadas con el Ingreso en calidad de titular, Carrera funcionaria, y Estabilidad en el empleo y 48 a 54, sobre Promociones del Estatuto Administrativo.

Título IX
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 60. El Director del Trabajo queda facultado, cuando las circunstancias lo hicieren aconsejable, para contratar hasta cinco personas para reforzar la Unidad de Mediación del Departamento de Negociación Colectiva.

Estas personas tendrán a su cargo la atención y búsqueda de solución de problemas o conflictos sociales que el Director del Trabajo juzgue de particular relevancia.

Sus remuneraciones serán fijadas por el Director previa autorización de los Ministros de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 61. Derogado. [163]

Artículo 62. La Dirección del Trabajo podrá publicar una Revista Oficial del Servicio debiendo consultarse los fondos en la ley de Presupuestos. [164]

DISPOSICIONES DE CARÁCTER TRANSITORIO

Artículo 1°. Mientras se dicta el Reglamento Orgánico General del Servicio el ingreso de los funcionarios se regirá por el decreto N° 69, de 24 de febrero de 1964, en lo que no esté contemplado en el presente decreto con fuerza de ley. [165]

Artículo 2°. El personal que actualmente se desempeña en calidad de interino o a contrata, que determine el Director del Trabajo, pasará a formar parte de la planta de funcionarios de la Dirección del Ramo sin concurso previo.

Artículo 3°. Los funcionarios en actual servicio podrán ser designados en los cargos consultados en este decreto con fuerza de ley, no obstante que no cumplan las condiciones o requisitos exigidos por él o por cualquiera otra disposición legal o reglamentaria en vigor.

Artículo 4°. Para proveer cargos de Jefes podrán ser designadas por el Presidente de la República, por esta única vez, personas que, cumpliendo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo, no reúnan los requisitos contemplados en el presente decreto con fuerza de ley. [166]

Artículo 5°. Mientras se dicta el Reglamento Orgánico General del Servicio, [167] la Dirección del Trabajo podrá organizar cursos preparatorios y de perfeccionamiento tanto para los funcionarios interinos o a contrata como para los de planta, para cuyo efecto podrá obrar en colaboración con organismos universitarios u otros.

Tómese razón, comuníquese y publíquese. E. FREI M. William Thayer Arteaga. Bernardo Leighton Guzmán. Sergio Molina Silva.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento. Saluda atentamente a U. Ernesto Yávar Castro, Subsecretario del Trabajo.

---

163 Artículo derogado por el artículo 85 del D.L. N° 670, de 1974.

164 Desde 1988, la Dirección del Trabajo publica un Boletín Oficial que es una publicación de carácter técnico a través del cual el Servicio cumple una de las misiones fundamentales que la ley le encomienda, cual es; la difusión de la normativa laboral. En cada edición se reproducen dictámenes del Servicio y normativa con el objeto de difundir y aplicar, en forma coherente y uniforme, los criterios establecidos sobre la correcta aplicación de las normas laborales. En consecuencia, es un instrumento para el perfeccionamiento del personal de la Dirección del Trabajo, y asimismo, de consulta para profesionales, técnicos y usuarios del Servicio.

165 Este reglamento no ha sido dictado.

166 El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

167 Este reglamento no ha sido dictado.

INDICES TEMATICOS

Artículo(s)

ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

	Artículo(s)
- A -	
Abandono de trabajo, causal de término de contrato	160 N° 4
Abandono del procedimiento, inaplicabilidad	429
Absolución de posiciones	453 N° 8
Accidente de trabajo, demanda	420 letra f)
en actividad de capacitación	181
Acción popular, infracción normas sobre protección de los trabajadores	192
Acciones, de prescripción	510
Acoso laboral	2°, inc. 2°
causal de término de contrato	160 N° 1 letra f)
definición	2°, inc. 2°
despido indirecto, autodespido	171 inc. 2°
indemnización de perjuicios por invocación falsa	171 inc. final
Acoso sexual	
causal de término de contrato	160 N° 1 letra b)
definición	2°, inc. 2°
denuncia, medidas de resguardo	211-B
investigación y sanción	211-C, D y E, 154 N° 12
recargos indemnización por años servicio	168, 171 inc. final
reclamo, formalidades	211-A
Actos de discriminación, definición	2° inc. 4°
aplicación del procedimiento de tutela laboral	485
Actos temerarios, causal de término de contrato	160 inc. 1° letra c)
Acuerdo de las partes, modificación de contrato	11 inc 1°, 5° inc. 3°
Acumulación demandas laborales	449, 454 N° 5, 487
Acumulación del feriado	70 inc. 2°
Adhesión a la presentación del proyecto de contrato colectivo	323
Afiliación sindical, características	214 inc. 2°
Agrícolas, trabajadores normas aplicables (permanentes y de temporada)	87, 93
Alimentación del hijo	
formas de ejercer el derecho, lugar de ejercicio	206

	Artículo(s)
procedencia	206
trabajadoras tripulantes de vuelo y de cabina	152 ter M
Alimentación, faena agrícola de temporada	95 inc. 2°
Alimentación, gente de mar en puerto, imposibilidad de otorgar el beneficio - viáticos	129
Alojamiento, faenas agrícolas de temporada	95 inc. 1°
Alojamiento, fente de mar en puerto imposibilidad de otorgar el beneficio- viáticos	129
Alteración	
del dominio posesión o mera tenencia de la empresa, efecto	4° inc. 2°
naturaleza de los servicios y/o sitio o recinto	12 inc. 1°
Alumno en práctica, inexistencia de relación laboral	8° inc. 3°
Anticipo	
gratificación	48 inc. 3°
remuneraciones, procedencia	55 inc. 2°
Apelación	
corte arbitral arbitraje obligatorio	364
sentencia interlocutoria que pone término al juicio	476
• liquidación y reliquidación	476 inc. 1° y 3°
• medidas cautelares	476 inc. 1° y 2°
• oposición ejecutado	470 inc. 2°
• resolución de excepciones	453 N° 1 inc. 6°
Aplicación supletoria normas Código de Procedimiento Civil	432, 465
Apoderados empleador en negociación colectiva por empresa	326 inc. 4°
Aprendices	
definición, contrato especial, trabajadores	78
duración máxima	84
edad, menos 21 años	79
estipulaciones mínimas	80
obligaciones especiales del empleador	83
porcentaje máximo de trabajadores aprendices	85
remuneración, monto	81
remuneración, regulación en instrumento colectivo	82
sanciones incumplimiento normativa	86
vigencia	84
Arbitraje obligatorio	
empresas más de 3.000 trabajadores	366
designación del árbitro	359
implicancias y recusaciones	360 inc. 2°
plazo para constituirse	361 inc. 1°
primera instancia	359 inc. 1°
procedimiento	357
Arbitraje voluntario	
oportunidad	355 inc. 1°
requisitos	356
votaciones para someter asunto arbitraje o huelga	378

	Artículo(s)
Árbitro designado en contrato colectivo	345 inc. 2°, y 394
Archiveros, aplicación Código del Trabajo	1° inc. 4°
Asesores en la negociación colectiva	
comisión negociadora	327 inc. 2°
partes	327 inc. 1°
Asambleas sindicales	
extraordinarias	255
lugar	255
objeto	255
oportunidad	255
ordinarias	255
Asignaciones	
alimentación y habitación, trabajadores casa particular	151 inc. 1º
colación	41 inc. 2°
desgaste de herramientas	41 inc. 2°
movilización	41 inc. 2°
pérdida de caja	41 inc. 2°
Asistencia, registro	33
Atrasos en el pago de remuneraciones	63
Audiencia de juicio procedimiento laboral	454
Audiencia preparatoria procedimiento laboral general	451, 453
Audiencia única procedimiento monitorio	500, 501
Ausencias injustificadas, causal de término del contrato	160 inc. 1° N° 3
Autorización	
judicial previa para poner término al contrato	174
legal contratación de menores	13
Auxiliares de locomoción colectiva urbana e interurbana y rural, jornada de trabajo	25, 26, 26 bis
Aviso de despido	
autodespido	171 inc. 4°
causales arts. 159 N°s. 4, 5 o 6, 160 y 161	162 inc. 1° y 4°
errores u omisiones, sanción	162 inc. 8°
necesidades de la empresa oferta irrevocable	169 inc. 1° letra a)
previo 30 días indemnización sustitutiva	161 inc. 2°, 162 inc. 4°
procedimiento concursal de liquidación	163 bis Nº 1

- B -

Base de cálculo	
horas extraordinarias	32 inc. 3°
indemnización años de servicio y sustitutiva aviso previo	172
indemnización años de servicio y sustitutiva del aviso previo tope máximo de la última remuneración	172 inc. 3°
Beneficios adicionales en especies	
estipulación contrato de trabajo	10 inc. 2°

	Artículo(s)
Beneficios no constitutivos de remuneración	41 inc. 2° 151 inc. 1º
Bono de reemplazo, huelga	381 inc. 1° letra c)
Buque mercante nacional, empleador	102

- C -

Caducidad de la acción en el procedimiento laboral	447 inc. 2°
Capacidad para contratar, edad del trabajador	13 inc. 2°
Capacitación ocupacional	
concepto	179
jornada y remuneraciones	181 inc. 1°
menores de 24 años, imputación a indemnización años de servicio, topes	183 bis
regulación	180
Carga y descarga	
ámbito aplicación	211-F
prohibiciones	211-H, 211-I, 211-J
protección trabajadores	221-G
Caso fortuito	
causal de terminación de contrato	159 inc. 1° N° 6
excepción al descanso dominical	38 inc. 1° N° 1°
extensión jornada ordinaria de trabajo	29 inc. 1°
Causales de terminación de la relación laboral	
imputables a las partes	160
no imputables a las partes	159, 161
Causas del trabajo anteriores Ley 19.250	13t
Censura	
comisión negociadora	379
directorio sindical, formalidades	246
directorio sindical, votación	244
Centrales sindicales	
administración y contabilidad	286 inc. 3°
afiliación, desafiliación	281 inc. 1°
afiliación, organizaciones de pensionados	277 inc. 2°
aprobación estatuto	281 inc. 2°
constitución, representación organizaciones fundadoras	280 inc. 1°
cotizaciones descuentos	286 inc. 2°
definición	277 inc. 1°
disolución	287
duración de directores	278 inc. 2°
elección directores	278 inc. 2°
envío acta asamblea Dirección del Trabajo	281 inc. 3°
finalidades	284
financiamiento	286
fuero directores	283

	Artículo(s)
normas estatutarias	278
normas supletorias	288
observaciones a la constitución o estatutos por la Dirección del Trabajo	282 inc. 1°
obtención personalidad jurídica	276
permiso sindical directores	283 inc. 2°
plazo para reclamar ante el tribunal	282 inc. 3°
plazo para subsanar	282 inc. 2°
plazo para subsanar por orden tribunal	282 inc. 4°
registro estatutos, y acta constitución	280 inc. 2°
requisitos constitución	279
Certificado de cotizaciones previsionales pagadas	177 inc. 4°
Certificado médico	
aptitud para trabajar industrias o trabajos peligrosos o insalubres	186
de embarazo, descanso maternal	197
falso, sanción	509
Choferes	
casa particular, normas aplicables	146 inc. 4°
ferrocarriles de transporte de carga y pasajeros, jornada de trabajo, descansos, tiempo máximo de conducción, personal de relevo, información de turnos, turnos de espera o llamado	25 ter
servicios de transporte interurbano de pasajeros, jornada de trabajo y descanso	25
servicios de transporte rural colectivo de pasajeros. Jornada y descanso	26 bis
transporte urbano colectivo de pasajeros, jornada de trabajo y descanso	26
vehículos de carga terrestre interurbana, jornada ordinaria de trabajo y descanso	25 bis
Cierre por vacaciones, feriado colectivo	76
Cláusula	
compromisoria, contrato colectivo	345
de aceleración, en caso de no pago indemnización por años de servicio	8t
de aceleración, pago en cuotas indemnización por años de servicio	169 letra a)
Código	
de Procedimiento Civil, aplicación supletoria	432, 465, 474
del Trabajo, ámbito de aplicación	1°
del Trabajo, aplicación a trabajadores, empresas o instituciones del Estado	1° inc. 2° y 3°
Colación	
descanso	34
horas de comida gente de mar	119
Comisión	
definición	42 inc. 1° letra c)
oportunidad en que se devenga	55 inc. 1°
Comisión negociadora	
censura	379
integración	326
Comité Paritario de Higiene y Seguridad	
fuero de uno de los representantes los trabajadores	243 inc. 4°
Comparecencia	
ante la Corte de Apelaciones	481
en juicio, procedimiento laboral	434 inc. 1°

	Artículo(s)
Compensación	
de día hábil entre feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo	35 bis
feriado progresivo	73 inc. 4º
permiso	32 inc. 4º
prohibición de compensar días de descanso	150 inc. 2º letra b)
Competencia	
Corte Suprema, reclamación por remoción de árbitros laborales	412
Juez de Letras del Trabajo, controversias del contrato colectivo	395
Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional	421
Juzgados de Letras con competencia en lo Civil	422
Juzgado de Letras del Trabajo, domicilio, Juez Competente	423
Juzgado de Letras del Trabajo, materias	420
Juzgado de Letras del Trabajo para decretar diligencias fuera de su territorio jurisdiccional	439 bis
Composición patrimonio sindical	256
Compromiso arbitral, arbitraje voluntario contenido, procedimiento	356
Comunicación de despido	
errores u omisiones, sanción	162 inc. 8°
estado del pago de las cotizaciones previsionales	162 inc. 5°, 6° y 7°
formalidades	162
necesidades de la empresa, oferta irrevocable de pago	169 inc. 1° letra a)
sanción al liquidador en procedimiento concursal	163 bis Nº 1
Comunicación entre trabajador y empleador, formalidades	155
Conciliación	
audiencia preparatoria	453 N° 2
audiencia única, procedimiento monitorio	500 inc. 5°
ante la Inspección del Trabajo, procedimiento monitorio	497
Conclusión del trabajo o servicio, causal de término del contrato	159 inc. 1° N° 5
Conducta inmoral grave y debidamente comprobada del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña	160 inc. 1° letra e)
Confederación	
afiliación	268 inc. 6°
constitución	268 inc. 6°
definición	266
disolución	296, 297, 298
fines	220, 267
fuero de directores	274
número de directores	272
ponderación votación directores de organizaciones afiliadas	270
requisitos para ser director	273
Confesión judicial en el procedimiento laboral	454 N° 1, 3, 4 y 10
Confidencialidad información personal de los trabajadores, deber de reserva del empleador	154 bis
Conservadores, aplicación Código del Trabajo	1° inc. 4°
Consideraciones fallo arbitraje obligatorio	363

	Artículo(s)
Constitución	
sindicato, formalidades, fuero	221
Tribunal, arbitraje obligatorio	361
Contenido sentencia definitiva	459
Contestación	
demanda, plazo, contenido procedimiento aplicación general	452, 453 N° 1 inc. 7°
demanda reconvencional, plazo, contenido	453 N° 1 inc. 3°
excepciones procedimiento aplicación general	453 N° 1 inc. 4° y 5°
reclamación procedimiento monitorio	500 inc. 5°
Continuidad	
empresa	4° inc. 2°
empresa, contrato de embarco o gente de mar	127
Contratación	
extranjeros, cómputo porcentaje	20
extranjeros, porcentaje	19
Contratación simulada a través de terceros	507 inc. 3º Nº 3
Contrato a plazo fijo	
continuidad vencimiento del plazo	159 inc. 1° N° 4
fuero comisión negociadora	310 inc. 1°
fuero negociación colectiva	309 inc. 1°
Contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado	
fuero sindicatos eventuales o transitorios	243 inc. 6°
integrante Comité Paritario de Higiene y Seguridad	243 inc. 6°
Contrato colectivo de trabajo	
cláusula arbitral	394
cláusula arbitral, inexistencia	395
contenido del proyecto	325
definición	344 inc. 2°
duración, vigencia	347
entrega copia respuesta del empleador Inspección del Trabajo	330
extensión beneficios obligación de cotizar 75% de la cuota sindical	346
falta de respuesta al proyecto por parte del empleador	332 inc. 1°
incorporación cláusulas contrato individual	348 inc. 2°
incumplimiento, multas	349 inc. 2°
menciones	345
mérito ejecutivo	349 inc. 1°
modificación vía contrato individual limitaciones	311
presentación proyecto	317, 322
reemplazo cláusulas contrato individual	348 inc. 1°
respuesta empleador, plazo	329
único con un mismo empleador	307
Contrato de aprendizaje	
concepto	78
duración máxima	84
edad	79
estipulaciones mínimas	80
obligaciones especiales del empleador	83
porcentaje máximo de trabajadores aprendices	85
remuneración, monto	81

	Artículo(s)
remuneración, regulación instrumento colectivo	82
sanciones incumplimiento normativa	86
vigencia	84
Contrato de embarco	
alojamiento, alimentación movilización en puerto	129
anotación de desembarco para tomar oficiales y tripulantes	104
aplicación de normas a nacionales en naves extranjeras	130
concepto	98
continuidad empresa	127
cuadro regulador de trabajo, autorización	115
descanso compensatorio	111 inc. 2°
descanso dominical	109
descanso dominical, excepciones	111 inc. 1°
descanso mínimo	116
distribución de la jornada	107
distribución jornada de trabajo, servicio de mar, servicio de puerto	112
dotación, dejación empleo autorización	120
empleador	102
enfermedad, accidentes del trabajo fallecimiento	126
estipulaciones especiales	103
falta de escrituración,	105
horas extraordinarias	106 inc. 2°
horas extraordinarias, oficiales sin derecho a sobresueldo	118
horas extraordinarias, sin derecho a sobresueldo	117
indemnización naufragio otros siniestros y pérdida de efectos personales	123
jornada de trabajo excepciones	108
jornada nave fondeada en puerto	109
jornada ordinaria de trabajo, comida	119
jornada ordinaria de trabajo, norma especial remuneraciones	106
modificación labores por fuerza mayor	101
naufragio, gratificación por ayudar al salvamento	125
naves menores	131
normativa aplicable	98
personal embarcado, concepto	96
personal embarcado, requisitos	97
prórroga contrato terminado en alta mar	121 inc. 2°
reglamento de orden y disciplina,	132
remuneración, modalidad y oportunidad del pago	128
seguro por naufragio, preferencia pago remuneraciones, desahucios e indemnizaciones	124
servicio de mar, turnos o equipos	113
servicio de puerto, turnos o equipos	114
servicio militar	122
término del contrato, desahucio	121 inc. 1°
trabajos día domingo y festivos	110
turnos de guardia de puerto	114 inc. 2°
viático	129
Contrato de deportistas profesionales	
cesión temporal de servicios o indemnización terminación anticipada	152 bis letra i)
compensación por gastos de formación y educación	152 bis letra e)
definiciones	152 bis letra b)

	Artículo(s)
derecho información y pago por subrogación	152 bis letra j)
duración	152 bis letra d)
jornada de trabajo	22 inc. final
periodicidad de pago remuneraciones, de incentivos o premios	152 bis letra h)
registro	152 bis letra c)
reglamento interno orden higiene y seguridad	152 bis letra k)
regulación	152 bis letra a)
renovación, requisitos, duración	152 bis letra d)
sanciones	152 bis letra l)
sanciones simulación u ocultamiento de beneficios o prestaciones	152 bis letra g)
uso y explotación comercial imagen	152 bis letra f)
Contrato de puesta a disposición	
circunstancias que permiten su celebración	183-Ñ
cláusulas mínimas	183-N
formalidades, estipulaciones y plazo escrituración	183-N
infracción prohibiciones sanción, monto	183-P inc. 3°
nulidad de cláusula, prohibición contratación usuaria	183 Q
plazo	183-O
plazo máximo trabajadores con discapacidad	183-AC
prohibiciones	183-P inc. 1° letras a), b) y c)
prohibiciones contravención, efectos	183-P inc. 2°
Contrato de trabajadores agrícolas	
ámbito de aplicación	87 inc. 1°
excepción al descanso dominical	90
jornada de trabajo	88
horas extraordinarias	88 inc. 2°
remuneración, pago en regalías	91
trabajadores excluidos	87 inc. 2°, 3°, 4°, 5°
Contrato de trabajadores agrícolas de temporada	
concepto	93
escrituración	94
obligación de alojamiento, alimentación y transporte	95
Contrato de trabajadores agrícolas permanentes	
obligación de proporcionar habitación	92 inc. 1°
Contrato de trabajadores de casa particular	
concepto	146
descanso semanal	150
domicilio específico en que se prestan los servicios	146 bis
enfermedad del trabajador, conservación del trabajo	152 inc. 1º
estipulaciones del contrato	10 y 146 bis
fallecimiento del jefe de hogar	148
jornada diaria de trabajo	149
No constituyen remuneración, alimentación y habitación	151
período de prueba	147
prohibición de obligar al uso del delantal	151 bis
registro de contrato	146 ter
remuneración	151
Contrato de trabajadores portuarios eventuales	
concepto	134 inc. 1°
concepto trabajador portuario	133
convenio de provisión de puestos de trabajo, reglas	134, 142

	Artículo(s)
descanso para colación	137 letra b) inc 2 y 3
empleador, obligación de establecer oficina, nacionalidad	136
escrituración	137 inc. 1° letra a)
horas extraordinarias	137 letra b)
información de turnos	144
infracción obligaciones Art. 136	145
ingreso a recintos portuarios	133 inc 4º, 133 bis, 143
jornada ordinaria	137 letra b)
naves a la gira	138
pago remuneración, periodicidad de pago	139
precipitaciones	137 inc. 1° letra d)
reglas especiales	137
representación del empleador	135
término del contrato por caso fortuito o fuerza mayor	137 inc. 1° letra c)
término del contrato por incumplimiento grave obligaciones	140
término del contrato por voluntad del empleador	141
Contrato de trabajo	
casos que no dan lugar	8° inc. 2° y 3°
clasificación y definiciones	6
consensualidad	9° inc. 1°
contrato colectivo, convenio colectivo o fallo arbitral piso	311
definición	7°
determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar	10 inc. 1° N° 3
escrituración, excepciones	11 inc. 2°
escrituración, modificaciones	11 inc. 1°
estipulaciones mínimas	10
estipulaciones negociación colectiva semi reglada sin cumplir, requisitos	314 bis inc. 2°
facultad de señalar dos o más funciones	10 inc. 1° N° 3
modificación unilateral	12
plazo escrituración	9° inc. 2°
práctica profesional inexistencia relación laboral	8° inc. 3°
presunción de su existencia	8° inc. 1°
presunción legal por falta de escrituración	9° inc. 4°
prohibición de condicionar contratación a suscripción de instrumentos representativos de obligaciones	54 bis inc. 4°
regulación de su contenido mínimo	10
sanción administrativa a su no escrituración	9° inc. 2°
suspensión en caso de huelga y, cierre temporal o lockout	377 inc. 1°
Contrato de trabajo a tiempo parcial	
horas extraordinarias	40 bis letra a)
indemnización por años de servicio	40 bis letra d)
jornada ordinaria	40 bis
pactos distribución jornada	40 bis letra c)
Contrato de trabajo de asistente de la educación, prórroga por enero y febrero	75
Contrato de trabajo de servicios transitorios	
concepto	183-R inc. 1°
escrituración, plazo	183-R inc. 3°
estipulaciones mínimas	183-R inc. 2°
exclusiones, efectos	183-AA
fraude a la ley, efectos	183-U
indemnización por feriado, requisitos, base de cálculo	183-V
pacto de horas extraordinarias	183-X inc. 3°

	Artículo(s)
prohibiciones	183-S
registro de asistencia	183-W
reglamento interno de orden higiene y seguridad	183-X inc. 1°
remuneración, estipendios que se incluyen	183-Z
responsabilidad directa empresa usuaria	183-AB inc. 2°
responsabilidad subsidiaria empresa usuaria	183-AB inc. 1°
transformación en indefinido	183-T
Contratos especiales normativa aplicable	77
Control de asistencia, sistemas especiales	33 inc. 2°
Convalidación despido, pago de cotizaciones adeudadas	162 inc. 6°
Convenio colectivo	
aplicación normas del contrato colectivo, excepciones	351 inc. 2° y 3°
concepto y características	351 inc. 1°
más de una empresa, posibilidad de regir conjuntamente con instrumentos colectivos vigentes en una empresa	351 inc. 4°
negociación colectiva no reglada	314 inc. 1°
negociación colectiva semi reglada	314 bis
negociación colectiva trabajadores agrícolas de temporada regulación	314 bis letras a) y b)
Convenio de provisión de puestos de trabajo, trabajadores portuarios eventuales	134, 142
Corrección procedimiento laboral de oficio por el juez	429 inc. 2°
Corte arbitral, fallo de segunda instancia	365
Corte de Apelaciones, recurso de nulidad	480
Corte Suprema, recurso de unificación de jurisprudencia	483-A
Costas personales, privilegios de pobreza Corporación de Asistencia Judicial o abogado de turno	445 inc. 2°
Cotizaciones previsionales	
facultades Inspección del Trabajo exigir pago	162 inc. 9°
impagas al despido del trabajador	162 inc. 9°
información por escrito del estado del pago	162 inc. 2°
Crédito	
privilegiado, indemnizaciones tope	61 inc. 4°
privilegiado, remuneraciones adeudadas	61 inc. 1°
valista, saldo indemnizaciones	61 inc. 4°
Cuadro regulador de trabajo, gente de mar	115 inc. 1°
Cuerpo arbitral	
arancel árbitros	400 inc. 2°
aumento de número y designación de árbitros	399
cesación en cargo	411
consejo directivo	404
consejo directivo, funciones	406
consejo directivo, lugar de funcionamiento, costas de publicaciones	408
consejo directivo, quórum	407
consejo directivo, remoción de consejeros	405 inc. 1°
designación y remoción del consejo directivo	403 inc. 1°
duración cargo árbitros	402

	Artículo(s)
no pueden integrar nóminal	401
nombramiento de árbitros	409, 410
nómina nacional de árbitros laborales	397
número integrantes y nombramiento	398
remoción árbitros reclamación ante Corte Suprema	412
requisitos para ser árbitro	400
Cuestiones planteadas por los trabajadores al empleador, formalidades, reglamento interno	155
Cumplimiento incidental del fallo, y ejecución títulos ejecutivos	463 y ss.
Cuota sindical	
aporte sindical, extensión de beneficios	346
descuento por planilla	261 inc. 3°, 262
obligación afiliados	260 inc. 1°
valor	261

- D -

Deber de respeto garantías constitucionales de los trabajadores	5° inc. 1°
Definición	
contrato colectivo de trabajo	6° inc. 3°
contrato individual de trabajo	6° inc. 2°, Art. 7°
empleador	3° inc. 1° letra a)
empresa	3° inc. 3°
trabajador	3° inc. 1° letra b)
trabajador independiente	3° inc.1 ° letra c)
Delegado del personal	
fuero	302 inc. 5°
procedencia, funciones	302 inc. 1° y 2°
requisitos	302 inc. 3°
Delegado sindical	
concepto	229
fuero, duración	243 inc. 1° y 3°
ius variandi	243 inc. 2° y 3°
número	229
requisitos	236
Demanda	
por despido injustificado, plazos	168 inc. 1°
por no pago de indemnizaciones	170
por responsabilidad solidaria	183-B inc. 4°
por responsabilidad subsidiaria	183-D
procedimiento aplicación general	446
reconvencional	452 inc. 2°, 3° y 4°
Denuncia	
normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; acciones y plazos	207
normas de seguridad e higiene, obligados	192
normas sobre trabajo infantil	17 inc. 2°

	Artículo(s)
Dependencia y subordinación, elemento de la relación laboral	7 °
Derecho	
a capacitación ocupacional,	182
a sindicalizarse, libertad de afiliación, menores	214
a sindicalizarse, libertad de afiliación, no condicionar el empleo	215
a sindicalizarse, libertad de constitución	212
fundamentales	5° inc. 1°, y 485 y ss.
laborales, irrenunciabilidad	5° inc. 2°
legal de retención de la empresa principal y del contratista	183-C inc. 3°
Desafuero	
autorización judicial	174 inc. 1°
causales	174 inc. 1°
separación provisional	174 inc. 2°
Desahucio	
causal de término del contrato	161 inc. 2°
gente de mar, contrato de embarco	121
interpretación Ley 19.010	17t
Descanso	
compensatorio, jornada bisemanal	39
compensatorio, trabajadores excluidos del descanso dominical	38 inc. 3°
dentro de la jornada	34 inc. 1°
diario, gente de mar	116
diario, trabajadores de casa particular	149
diario, trabajadores de naves pesqueras	23 inc. 1°
diario, tripulantes de vuelo y cabina	152 ter G
dominical adicional, trabajadores del comercio	38 bis
dominical, excepciones	38
dominical, excepciones distribución jornada ordinaria	38 inc. 2°
dominical, gente de mar	110
dominical, gente de mar, excepciones	111
dominical, gente de mar, nave fondeada en puerto	109
dominical, infracción sanción	37 inc. 2°
dominical, tripulantes de vuelo y cabina	152 ter K
dominical, regulación	35 inc. 1°
fiestas patrias	35 ter
semanal, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	25 BIS
semanal, choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana	25
semanal, inicio y terminó	36
semanal, órganos facultados para denunciar su infracción	40
semanal, regla general	35
semanal, trabajadores agrícolas, riego, cosecha y siembra	90
semanal, trabajadores casa particular	150
semanal, trabajadores comercio	38 inc. 1° N° 7
Descanso en tierra previo al zarpe, trabajadores naves pesqueras navegación de 12 días o menos	23 inc. 3°
Descanso en tierra previo al zarpe, trabajadores naves pesqueras navegación de más de 12 días	
alternativas de cumplimiento	23 inc. 4°
cómputo	23 inc. 6°
modificación, requisitos	23 inc. 5°

	Artículo(s)
Descanso maternal	
duración	195 inc. 1°
fallecimiento de la madre, postnatal al padre o a quien tenga la tuición del menor	195 inc. 3°
irrenunciabilidad, conservación del empleo	195 inc. 5° y 6°
maternal requisitos	197
postnatal ampliado	196 inc. 4°, 5° y 6°
postnatal del padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor	195 inc. 3°
prorrogado, suplementario y prolongado	196
subsidio	198
Descuentos remuneraciones	
cuota sindical, acta de acuerdo mérito ejecutivo	261 inc. 3°
cuota sindical, valor	261, 262
depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda limite	58 inc. 2°
multas, reglamento interno	58 inc. 5°
obligaciones anteriores a la dictación del Código	4t
pago ordenado judicialmente a la mujer casada con marido vicioso	59 inc. 2° y 3°
pago para adquisición de vivienda	58 inc. 2°
para fines educacionales	58 inc. 2°
para mantención de la familia	59 inc. 1°
pensiones alimenticias declaradas judicialmente	57 inc. 2°
por acuerdo de las partes	58 inc 2°
prohibidos	58 inc 5°, 6°, 7°, 8° y 9°
Desembarco, anotación en las libretas	104
Designación mediador, negociación colectiva	352
Despido	
aviso, requisitos	162, 163 bis Nº 1
causales de término del contrato	159, 160, 161, 163 bis
injustificado, plazo para reclamar	168 inc. 1°
no pago cotizaciones previsionales nulidad, efectos	162, inc. 5° y 7°
por prácticas antisindicales o desleales, nulidad	294
Día Nacional del Trabajo, feriado	35 inc. 2°
Diligencias sin exhorto	439 bis
Dirección del Trabajo, facultad para fiscalizar normas de higiene y seguridad	184 y ss.
Directiva sindical, fuero	224
Directores	
central sindical, elección, duración, votación proporcional, remoción	278
central sindical, fuero y permisos	283
confederación, fuero	274
confederación, número	272
confederación, requisitos	273
federación, fuero	274
federación, número	272
federación, requisitos	273
sindicato base, administración l patrimonio sindical, responsabilidad solidaria	258
sindicato base, candidatos, fuero	238

	Artículo(s)
sindicato base, fuero, duración excepciones	243 inc. 1°
sindicato base, permisos, efectos	252
sindicato base, permisos adicionales	250
sindicato base, regulación de permisos	249 y ss.
sindicato base, requisitos	236
sindicato base, votación	239
Directorio sindical	
censura	244
candidatos asamblea constitutiva	237
elección, votación, formalidades	246
sindical, representación legal	234
sindicato empresa, duración y mandato	235 inc. 3°
sindicato empresa, número	235
Discriminación arbitraria, prohibición	2° inc. 3°, 4° y 6°
Disolución de organizaciones sindicales	
improcedencia disolución o suspensión administrativa	295 inc. 1°
obligaciones y derechos emanados de contratos o convenios colectivos fallos arbitrales	295 inc. 2°
por dejar de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución	297 inc. 1°
por incumplimiento grave de obligaciones impuestas por ley	297 inc. 1°
Domingo y festivos	
descanso	35 inc. 1°
prohibición de incluirlos en la jornada ordinaria de trabajo	37
trabajos que pueden desarrollar la gente de mar	110
Dominio	
de la nave gente de mar, continuidad con armador	127
patrimonio sindical, destino en caso de disolución	259
posesión o mera tenencia de la empresa, modificación o alteración	4° inc. 2°
Dotación	
concepto	99
integrantes	100

- E -

Ejecutivo, procedimiento laboral	463 y ss.
Elecciones directorio sindical	237, 238, 239
Embarazo, prohibición de trabajo perjudicial, traslado	202
Embarcado o gente de mar, definición	96
Embargo de las remuneraciones, procedencia, límite	57
Empleado, determinación calidad	1t
Empleador	
agrícola, cumplimiento del deber de sala cuna	95 bis
contrato de embarco, definición	102
definición	3° inc. 1° letra a)
obligaciones de protección a la salud de los trabajadores	184 inc. 1° y 2°

Artículo(s)

Empresa
alteración dominio, posesión, mera tenencia 4° inc. 2°
aportes, participación o representación del Estado, aplicación Código del Trabajo 1° inc. 2° y 3°
definición 3° inc. 3°
dirección laboral común 3 inc. 4º
empleador único 3 inc. 4º
monopólica, fijación remuneraciones 414

Empresa de servicios transitorios
cancelación inscripción, causales 183-M
concepto 183-F inc. 1° letra a)
constitución de garantía, monto incremento 183-J inc. 1° y 2°
inscripción, registro 183-K inc. 1°
obligación de capacitar 183-AD
prohibiciones 183-I inc. 1°
sanciones incumplimiento de formalidades de constitución y funcionamiento 183-L

Empresa usuaria
concepto 183-F, inc. 1° letra b)
facultades 183-X
facultades límite 183-Y
obligaciones, control de asistencia 183-W
sanciones 183-AA

Enfermedad
contagiosa, trabajador de casa particular 152 inc. 2°
gente de mar 126 inc. 1° y 2°
grave hijo menor de un año, derecho a permiso y subsidio, opción del padre 199 inc. 1°
terminal o accidente grave del hijo, permiso especial 199 bis
trabajador de casa particular 152 inc. 1°

Envío de antecedentes a la Corte para Apelación, recurso de nulidad 480 inc. 2°

Escrituración contrato de trabajo 9° inc. 1°, 2° y 3°

Estatuto
capacitación y empleo aplicación 180
sindicato, contenido 231 inc. 1°, 2° y 3°, 232
sindicato, reforma 233

Estipulaciones
adicionales contrato de aprendizaje 80
adicionales contrato de embarco 103
mínimas contrato individual de trabajo 10

Excepciones, interposición 452 inc. 2°

Exhibición de documentos audiencia preparatoria 453 N° 5

- F -

Facultades
arbitro 362
empresa principal y contratista, a pago por subrogación prestaciones laborales y previsionales adeudadas 183-C inc. 4°

Artículo(s)

empresa principal y contratista, de retener los montos de los que responde 183-C inc. 3°
empresa principal y contratista, información sobre deudas laborales y previsionales 183-C inc. 1°
funcionarios Dirección del Trabajo 505
mediador 353
Superintendencia de Seguridad Social para resolver calidad de obrero o empleado 1t inc. 2°

Faenas agrícolas de temporada, obligaciones empleador 95

Fallecimiento
jefe de hogar, contrato trabajadores casa particular 148
miembro dotación gente de mar 126 inc. 3°
trabajador, pago remuneraciones 60
trabajador, pago remuneraciones, tope sin posesión efectiva 60 inc. 3°

Fallo
arbitraje obligatorio, regulación 363
arbitral, aplicación de normas del contrato colectivo 367 inc. 1°
arbitral, equivale a contrato colectivo 367
arbitral, vigencia 367 inc. 2°
segunda instancia, arbitraje obligatorio 365

Falta de probidad causal de término de contrato 160 inc. 1° letra a)

Federación
afiliación 268 inc. 1°
constitución 268 inc. 1°, 2° y 3°
definición 266
desafiliación 268 inc. 6°
fines 220, 267
fuero de directores 274 inc. 1°
normas estatutarias ponderación de la votación de los directores 270
número de directores 272

Feriado anual
acumulación 70 inc. 2° y 3°
compensación, feriado progresivo 68 inc. 1°
contrato de treinta días o menos, remuneración 44 inc. 4°
especial región XII, región XI y provincia de Palena 67 inc. 2°
feriado progresivo 68 inc. 1°
forma especial de ejercerlo 74
fraccionamiento 70 inc. 1°
indemnización feriado proporcional 73 inc. 3°
pago beneficio no incluido remuneración íntegra 71 inc. 5°
prórroga de contrato a docentes 75
regla general 67
remuneración íntegra 71
remuneración íntegra, inclusión de semana corrida 71 inc. 5°
remuneración, reajustes 72
sábado, día inhábil, computo 69
trabajadores contratados antes de 1981 2 t

Feriado colectivo, condiciones en que procede 76

Feriado de vacaciones, funcionamiento de Juzgados de Letras del Trabajo 435 inc. 4°

Feriado progresivo
compensación en dinero 73
cómputo 68, 13t

	Artículo(s)
Finiquito	
contrato de 30 días o menos	177 inc. 7°
formalidades	177
mérito ejecutivo	177 inc. 8°
plazo	177 inc. 1º
procedimiento concursal de liquidación	163 bis Nº 5
remuneraciones adeudadas	63 bis
renuncia, mutuo acuerdo, formalidades, ministros de fe	177 inc. 1° y 2°
requisitos pago escalonado de excesos en las indemnizaciones	8t
Firma del contrato, negativa del trabajador	9° inc. 3°
Fiscalización	
certificados, permisos o estados de salud falsos, sanción	509
deber de informar de las autoridades públicas	505 inc. 2°
Dirección del Trabajo	505 inc. 1°
infracciones, multas administrativas	506, 506 ter y 507
ley y reglamentos laborales, sanciones administrativas, reclamación	503
multas administrativas, rebaja	511, 512
multas administrativas sin efecto	511, 512
protección a la maternidad, paternidad y vida familiar	207, 208
simulación	507
Fondos sindicales depósitos cuenta corriente, giros, excepción	263
Formación expediente arbitraje obligatorio	362
Fuero	
candidatos a director sindical	238 inc. 1°
comisión negociadora	310
constitución de sindicatos	221 inc. 3°
delegado del personal	302
delegado sindical	243 inc. 3°
inamovilidad, causales desafuero	174 inc. 1°
maternal, duración	201 inc 1°
maternal, reincorporación, plazo	201 inc. 4°
maternal, remuneración tiempo de separación	201 inc. 4°
padre, por permiso postnatal parental	201 inc. 1°
representante comité paritario de higiene y seguridad	243 inc. 4°
sindical, directores, beneficiarios	235 inc. 3°
sindical, directores de central sindical	283
sindical, directores de federación y confederación	274
sindical, directores sindicales	243
sindical, directores sindicales, término	224
sindical, infracción, multas	506 inc. 6°
trabajadores negociación colectiva	309
Fuerza mayor	
cambio de funciones, dotación gente de mar	101
causal de término de contrato	159 inc. 1° N° 6
excepción descanso dominical	38 inc. 1° N° 1
extensión jornada ordinaria de trabajo	29
Función social del trabajo	2°
Funcionarios	
administración del Estado, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo	1° inc. 2°
del Congreso Nacional, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo	1° inc. 2°

	Artículo(s)
del Poder Judicial, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo	1° inc. 2°
Fusión sindical, procedimiento	233 bis

- G -

Garantías constitucionales, respeto	5° inc. 1°
Gastos	
por causa del trabajo, no constituye remuneración	41 inc. 2°
traslado por cambio de residencia, obligación, alcance	53
Gente de mar	
asambleas sindicales y votaciones	255 inc. 4°
autorización para dejar la dotación de una nave	120
concepto	96
concepto de dotación	99
condiciones para desempeñar labores a bordo	97 inc. 1°
condiciones para tomar oficiales y tripulantes	104
descanso dominical, excepciones	111
dotación, clasificación	100 inc. 2°
dotación, composición	100 inc. 1°
empleador, contrato de embarco	102
enfermedad	126 inc. 1°
estipulaciones especiales del contrato de embarco	103
falta firma contrato	105 inc. 1°
horas extraordinarias, cálculo límite, norma especial	106 inc. 2° y 3°
ius variandi, contrato de embarco	101
negociación colectiva	386
reglamento interno orden, higiene y seguridad	132
reglamento Presidente de la República requisitos, orden y disciplina	132
servicio de mar, servicio de puerto	112
servicio de puerto, dotación	114
sindicatos, facultad director sindical	235 inc. 7°
trabajos que pueden desarrollar día domingo y festivos	110
Gratificación	
contrato de jornada parcial	40 bis letra b) inc. 2°
convencional, mínimo	46
deducción remuneraciones con imputación a las utilidades de las empresas	51
definición	42 inc. 1° letra e)
empleadores exceptuados del impuesto a la renta	48 inc. 2°
empresas obligadas al pago	47
legal, cálculo utilidad líquida	48 inc. 1°, 49
legal, concepto de utilidad	48 inc. 1°
legal, concepto de utilidad líquida	48 inc. 1°
legal, monto	47
legal, opción de pago	50
legal, oportunidad	48 inc. 3°
legal, requisitos	47
legal tope de 4.75 I.M.M. del 25% de lo devengado por remuneración	50
naufragio, ayuda al salvamento	125
pago proporcional	52
por recoger restos del naufragio	23 bis inc. 3°

Artículo(s)

- H -

Habitación, trabajador agrícola permanente 92 inc. 1°

Higiene y seguridad, en las faenas
obligación empleador 210
obligación organismo administrador Ley 16.744 184 inc. 3° y 6°
obligaciones Dirección del Trabajo 184 inc. 4° y 5°
protección al trabajador, fiscalización 184

Hombres de mar, dotación 99

Horas de trabajo
determinación 33 inc. 1°
día domingo y festivos, pago. Personal exceptuado descanso dominical 38 inc. 2°

Horas extraordinarias
base de cálculo 32 inc. 3°
base de cálculo, contratos a tiempo parcial 40 bis letra a) inc. 2°
concepto 30
contrato de trabajadores portuarios eventuales 137 letra b)
falta de pacto escrito 32 inc. 2°
gente de mar 106 inc. 2° y 3°
gente de mar, oficiales, procedencia 117, 118
horas trabajadas en compensación de un permiso 32 inc. 4°
oportunidad de su pago 32 inc. 3°
pacto escrito 32 inc. 1°
posibilidad de pactarlas 31 inc. 1°
procedencia 32
prohibición de extensión de jornada ordinaria periodo previo a Navidad 24 inc. 2°
prohibición Inspección del Trabajo 31 inc. 2°
recargo legal 32 inc. 3°
registro 33 inc. 1°
renovación pacto escrito 32 inc. 1°
requisitos 31

Hoteles, restaurantes y clubes, jornada de trabajo 27

Huelga
acuerdo, aceptación última oferta 373 inc. 1°
como se hace efectiva empresas con turnos, quórum 374 inc. 4°
concepto última oferta u oferta vigente 370 inc. 5°
condiciones para votarla 370 inc. 1° letras a), b) y c)
contratación de personal durante la huelga, prohibición 381 inc. 1° letras a), b) y c), 2°
efecto 377
efecto de no aprobarse en la votación 373 inc. 1°
efecto de no hacerse efectiva 374 inc. 2° y 3°
empresas impedidas, calificación 384
negociación colectiva supraempresa 371
nueva votación una vez hecha efectiva 378 inc. 1° y 2°
oportunidad para hacerla efectiva 374 inc. 1°
oportunidad para votarla 369
personal de emergencia, procedimiento 380
procedencia de los buenos oficios del inspector del trabajo 374 bis
quórum para votarla favorablemente 373
reanudación de faenas Presidente de la República 385

	Artículo(s)
reemplazo de los trabajadores, requisitos	381 inc. 1° letras a), b) y c), 2°
reintegración individual de los trabajadores, condiciones	381 inc. 3°, 4° y 5°
reintegro individual, condiciones	382, 383
suspensión del contrato de trabajo	377 inc. 1°
trabajadores impedidos de declararla	384 inc. 1°, letras a) y b)
última oferta, información empleador	372 inc. 3°
votación derecho a votarla	372 inc. 2°
Hurto o robo, embargo de las remuneraciones	57 inc. 2°

- I -

Implicancias y recusaciones arbitraje obligatorio	360
Imprudencias temerarias, causal de término de contrato	160 inc. 1° N° 5
Inasistencia injustificada, causal de término de contrato	160 inc. 1° N° 3
Incidentes procedimiento laboral	443
Incompatibilidad indemnización por años de servicio con otras pactadas convencionalmente o pagadas por obligación del empleador	176
Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato	
causal de término de contrato	160 inc. 1° N° 7°
portuarios eventuales	140
Indemnización por años de servicio	
a todo evento, años anteriores a celebración del pacto	167
a todo evento, cuenta de ahorro especial en AFP, reglas	165
a todo evento, límite indemnización legal por años de servicios	175
a todo evento, reglas	164
a todo evento, tope	164
a todo evento, trabajador casa particular	163 inc. 4° letras a) y b)
a todo evento, trabajadores no afectos al D.L. 3.500	166
anticipos anteriores a 1° diciembre de 1990	10t
convencional	163 inc. 1°
gente de mar, naufragio u otro siniestro	123
incremento previsional trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981	9t
legal, aumento porcentual por despido injustificado	168 inc. 1° letras a), b) y c), 2°
legal, base de cálculo	172
legal, compatibilidad	163 inc. 3°
legal, incompatibilidad	176
legal, límites, topes	163 inc. 2°
legal, oportunidad de pago, pago en cuotas	169
legal, pago escalonado en caso de exceso a los contratados posteriormente al 14 de agosto de 1981	8t
legal, plazo para reclamar en caso de no pago, desahucio	170
legal, reajuste e intereses	173
legal, reclamación judicial	168
legal, remuneración tope	172 inc. 3°
legal, trabajadores contratados antes del 14.08.1981, exención de limitación	7t inc. 1°
legal, trabajadores de casa particular	163 inc. 4°
legal, tributación	178

	Artículo(s)
trabajadores del cobre	5t
vigencia de convenciones individuales y colectivas anteriores al 17 de diciembre de 1984	6t
Indemnización por feriado	
inclusión de semana corrida	71 inc. 5°
legal compensación	73 inc. 2°
proporcional	73 inc. 3°
Indemnización sustitutiva de aviso previo	
desahucio	161 inc. 2°
necesidades de la empresa	162 inc. 4°
Indemnizaciones legales y convencionales	
privilegio límite del Art. 2.472 del Código Civil	61
tributación	178
Indicios, procedimiento laboral por vulneración de derechos fundamentales	493
industrias peligrosas o insalubres, certificado médico de aptitud para trabajar	186
determinación y normas aplicables	185
Inembargabilidad de las remuneraciones	57
Información personal de los trabajadores, confidencialidad	154 bis
Infracciones	
acreditación y pago de cotizaciones previsionales	162 inc. final
escrituración del contrato de trabajo	9° inc. 2° y 3°
ley laboral, sanciones	506 y 507
ley laboral y reglamentos reclamo, sanciones	503
normas de higiene y seguridad, normas laborales sustitución multa, requisitos, micro y pequeña empresa	506 ter, N° 1 y 2
prácticas antisindicales o desleales	292 inc. 1° y 2°
protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; multa, destino	208
trabajo infantil	17
Ingreso mínimo mensual	
contratos de 30 días o menos	44 inc. 4°
excepción contrato de aprendizaje	81
jornada parcial	44 inc. 3°
monto	44 inc. 3°
Injurias, causal de término de contrato	160 inc. 1° letra d)
Inspección del Trabajo, buenos oficios	374 bis
Interés deudas laborales	63
Intermediarios de trabajadores agrícolas	
deber de registro	92 bis inc. 1°
intermediación de trabajadores, efectos	92 bis inc. 3°
sanción incumplimiento registro	92 bis inc. 2°

	Artículo(s)
Interpretación de la ley laboral, Dirección del Trabajo	505
Invalidez total o parcial, no constituye causal de término de contrato	161 bis
Irrenunciabilidad derechos laborales	5° inc. 2°
Ius variandi	
excepción personal embarcado	101
límite directores sindicales	243 inc. 2°
regulación	12

- J -

Jornada de trabajo	
alteración en su distribución	12 inc. 2°
bisemanal	39
capacitación ocupacional	181 inc. 1°
cuarteleros compañías de bomberos	152 bis
choferes carga terrestre interurbana	25 bis
choferes del transporte urbano colectivo de pasajeros, turno	26
choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana	25
choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros	25
definición	21
descanso dentro de la jornada	34 inc. 1°
diaria, máximo	28 inc. 2°
distribución	28 inc. 1°
distribución trabajadores exceptuados del descanso dominical	38 inc. 2°
duración, regla general	22 inc. 1°
excepción descanso dentro de la jornada	34 inc. 2°
exclusión a la limitación	22 inc. 2°, 3° y 4°
extensión en período de festividades	24 inc. 1°
extensión por caso fortuito y fuerza mayor	29 inc. 1°
extraordinaria, concepto	30
gente de mar	106 inc. 1°, 119
gente de mar, nave fondeada en puerto	109
gente de mar, exclusión a la limitación	108
incluye domingo y festivos	38 inc. 2°
menores de edad	13 in. 2°, 3° y 18
parcial	40 bis
parcial, continuidad, duración, colación	40 bis letra a) inc. 3°
parcial, pacto horas extraordinarias, base de cálculo	40 bis letra a) inc. 1° y 2°
parcial, distribución en jornadas alternativas	40 bis letra c)
parcial, gratificación legal	40 bis letra b) inc. 2°
personal a bordo de ferrocarriles	25 ter
personal de hoteles, restaurantes y clubes	27 inc. 1°, 2° y 3°
prohibición de incluir día domingo o festivos	37 inc. 1°
servicio de mar, servicio de puerto	112 inc. 1°, 2° y 3°
trabajadores de casa particular	149
trabajadores portuarios eventuales	137 letra b)
tripulantes de vuelo y cabina, jornada de trabajo	152 ter B y C
tripulantes de vuelo y cabina jornada extraordinaria	152 ter D inc. 3°
tripulantes de vuelo y cabina jornada ordinaria en tierra	152 ter D inc. 6°

	Artículo(s)
Junta Nacional de Jardines Infantiles, fiscalización	207 inc. 1°
Juzgado Civil	
competencia laboral	423
Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional	
competencia	421
jurisdicción	416
normas aplicables	417
potestad jurisdiccional	419
subrogación	418
Juzgados de Letras del Trabajo	
competencia	420, 421 inc. 2°
jurisdiccción	415

- L -

Ley de la silla	193
Libertad	
afiliación y desafiliación	214 inc. 3°
de comercio en recintos de empresas mineras y salitreras	65 inc. 1°
de contratación	2° inc. 1°
sindical	212
sindical, prácticas desleales	289 y ss.
Libro	
de asistencia, obligación	33
de remuneraciones, obligación	62 inc. 1°
Licencia sindical sin goce de remuneraciones	251
Limitación para pactar horas extraordinarias, tripulantes de vuelo y de cabinas	152 ter J
Limitaciones al ejercicio de las facultades del empleador	5° inc. 1°
Liquidación de remuneraciones, monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo	54 bis inc. 3°
Liquidadores, nombramiento, disolución de organización sindical	298 inc. 1°
Litera de descanso	
bus, obligación	25 inc. 5°
camión, obligación	25 bis inc. 3°
Lockout	
procedencia	376 inc. 1°
regulación	375

Artículo(s)

Lugar y hora de realización asambleas sindicales 255

- M -

Materias de negociación colectiva, materias prohibidas 306

Maternidad, protección 194 inc. 1°, 2° y 3°

Mediación
designación de mediador 352
plazo para desarrollar gestión 354
votación 378 inc. 1° y 2°

Mediador, facultades 353

Medidas de protección de los trabajadores 184 inc. 1°, 2° y 3°

Menores de edad
actividades peligrosas 14 inc. 1°, 2° y 15 inc. 1° y 18
actividades prohibidas 14 inc. 1° y 2°
afiliación a un sindicato 214 inc. 1°
contratos de trabajo teatro, cine, radio, televisión 16
de 18 años, prohibición de trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales 18
de 18 y mayor de 15 años, capacidad para contratar, requisitos y obligaciones 13 inc. 1°
de 15 años, situaciones calificadas, requisitos 13 inc. 2°
denuncia trabajo infantil 17
incumplimiento de normas de protección menores 21 años 14 inc. 3°
límite jornada diaria 13 inc. 2°
mujer casada, aplicación del Código Civil 13 inc. 6°
prohibición trabajo en lugares que indica 15
reglamento sobre actividades peligrosas, menores de 18 años 13 inc. 7°
trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, prohibición menor de 18 años 18

Mérito ejecutivo
actas Inspección del Trabajo 464, N° 4
contrato colectivo 349, 464 N° 5
finiquito 177 inc. final, 464 N° 3

Mineras y salitreras, libertad de comercio 65

Ministros de fe
negociación colectiva 313
organización sindical 218
terminación de contrato 177 inc. 1° y 2°

Modificación
contrato individual de trabajo 11
contratos individuales y colectivos 5° inc. 3°

Movilización, gente de mar en puerto 129

Muerte
hijo o cónyuge, fuero 66 inc. 4°
hijo o cónyuge, permiso pagado 66 inc. 1°
hijo, período gestación permiso pagado 66 inc. 2°

	Artículo(s)
madre, postnatal del padre	195 inc. 3°
trabajador causal de término de contrato	159 inc. 1° N° 3
Multas	
aplicación general	506 inc. 1°, 2°, 3° y 4°
especiales	506 inc. 5°
fuero sindical	506 inc. final
reclamación	503
reconsideración, facultad del Director del Trabajo	511, 512
reglamento interno, descuento en la remuneración	58 inc. final
reglamento interno, destino	157
simulación	507 inc. 3º Nº 3
subterfugios	507 inc. 3º Nº 3
sustitución, micro y pequeñas empresas	506 ter
Multirut	
concepto empleador único	3 inc. 4º
efectos	
• responsabilidad solidaria	3 inc. 6º
factores determinantes	
• controlador común	3 inc. 4º
• dirección laboral común	3 inc. 4º
• similitud o complementariedad	3 inc. 4º
procedimiento	
• contenido sentencia	507 inc. 3º
• oportunidad para ejercer acción	507 inc. 2º y final
• ordinario laboral	3 inc. 7º
• titulares de la acción	507
Mutuo acuerdo de las partes, causal término de contrato	159 inc. 1° N° 1

- N -

Nacimiento de un hijo, permiso pagado	195 inc. 2°
Nacionalidad	
porcentaje, computo	20
porcentaje mínimo de trabajadores chilenos	19
Naufragio u otros siniestros	
gratificación por ayudar al salvamento	125
gratificación por recoger restos de la nave pesquera	23 bis inc. 3°
indemnización trabajadores embarcados o gente de mar	123
pago remuneraciones, indemnizaciones, desahucio con cargo al seguro	23 bis inc. 1°, 124
Nave	
extranjera, oficiales y tripulantes nacionales, aplicación normas	130
naves menores, inplicabilidad normas del contrato de embarco	131
pesqueras, descanso mínimo	23
Necesidades de la empresa	
causal de terminación de contrato	161 inc. 1°
oferta irrevocable de pago, normas aplicables	169 inc. 1° letra a)

	Artículo(s)
Negativa a trabajar, causal de término de contrato	160 inc. 1° N° 4° letra b)
Negociación colectiva	
ámbito de aplicación	3 inc. final y 304
arbitraje, apelación	364
arbitraje, facultades del tribunal arbitral	362
arbitraje, fallo	363
arbitraje, fallo corte arbitral	365
arbitraje, fin por acuerdo partes	368
arbitraje, implicancias y recusaciones	360
arbitraje, oportunidad	355
arbitraje obligatorio, integración tribunal, empresa 3.000 trabajadores	366
arbitraje obligatorio, normas aplicables	358
arbitraje obligatorio, plazo constitución, plazo fallo	361
arbitraje obligatorio, procedimiento	357
arbitraje obligatorio, procedimiento designación árbitro	359
arbitraje, vigencia	367
arbitraje voluntario, formalidades	356
asesores	327
cierre temporal o lockout	375
comisión negociadora, integración	326
competencia Juez de Letras del Trabajo	391
cómputo de los plazos, vencimiento en días sábados, domingos o festivos	312
contrato colectivo de trabajo, prorroga	369
convenios colectivos	314 bis letra a)
copia de respuesta empleador	330
definición	303
empresas que no pueden negociar colectivamente	304 inc. 2° y 3°
en empresas del Estado, no facultadas para negociar	304, 12t
equipo de emergencia	380
equipo de emergencia como medida precautoria	393
establecimientos educacionales que pueden negociar colectivamente	304 inc. 4°
facultad de los sindicatos de exigir información financiera previa, regulación	315 inc. 5°
firma de la copia del proyecto de contrato colectivo por el empleador	324
fuero, comisión negociadora	310
fuero, duración contrato a plazo fijo	309 inc. 2°
gente de mar, normas especiales	386
improcedencia de estar en más de un contrato	307
interempresa, con contrato colectivo vigente, posibilidad de aumentar o disminuir su vigencia	336
interempresa, contenido del proyecto	338
interempresa, firmar en cualquier momento un contrato colectivo, término negociación	343
interempresa, normas supletorias	334 bis letra c), 335
interempresa, presentación de proyecto	337
interempresa, representación de los empleadores,	340
interempresa, representación de los trabajadores	339
interempresa, requisitos	334
interempresa, respuesta al proyecto, plazo, omisión, sanción	342
interempresa, voluntad de negociar conjunta de los empleadores, regulación	334 bis letra b)
interempresa, voluntaria para el empleador	334 bis letra a)
materias negociables	306
ministros de fe	313
no reglada, procedencia	314
no reglada, sindicato trabajadores de temporada, facultad presentar remuneración aprendices	82

	Artículo(s)
omisión de respuesta al proyecto de contrato, sanción	332
por establecimiento, en empresas con aporte mayoritario del Estado	304 inc. 4°
prácticas desleales	387 y ss.
predios agrícolas, concepto	316 inc. final
presentación del proyecto, deber del empleador de comunicar a todos los trabajadores	318, 320
presentación del proyecto, empresas con contrato colectivo vigente,	322
presentación proyecto, empresas sin contrato vigente	317
presentación proyecto, trabajadores que ingresaron con posterioridad a su celebración	322 inc. 2°
presentación proyecto, trabajadores que no participan en los contrato colectivos	322 inc. 3°
procedimiento del juicio arbitral	394
procedimiento judicial	391
procedimiento judicial, normas supletorias	396
proyecto, empleador no comunica su presentación, efectos	319
reclamo legalidad de la respuesta del empleador	331
representación del empleador, apoderados	326 inc. final
respuesta del empleador	329
restricciones trabajador con contrato colectivo vigente	328 inc. 2°
semi reglada por grupo de trabajadores, normas mínimas de procedimiento	314 bis
semi reglada por grupo de trabajadores, sanción al no cumplimiento de las normas	314 bis
tiempo transcurrido desde el inicio de actividades de la empresa	308
trabajadores adherentes	323
trabajadores impedidos de negociar colectivamente	305
tramitación, presentación proyecto	315
Negociaciones del trabajador prohibidas por escrito contrato causal de término de contrato	160 N° 2
Nómina nacional de árbitros laborales o cuerpo arbitral	397
Normas supletorias al Procedimiento Laboral	432
Notarías, aplicación Código del Trabajo	1 inc. final
Notificación, demanda laboral	436

- O -

Obligación	
de mantener medidas de higiene y seguridad	210
del empleador de entregar sumas deducidas por cuotas sindicales, plazo, reajustes e intereses	262
del empleador, facilitar las elecciones y demás votaciones sin paralizar la empresa	247
Obligaciones	
contrato de aprendizaje	83
contrato individual de trabajo	7
laborales, sanción por eludir su cumplimiento a través de subterfugio	507
Obrero, determinación de su calidad	1t
Oficiales, gente de mar, clasificación, funciones	100 inc. 2°

Artículo(s)

Oficios, tramitación 453 inc. 1° N° 8, y 454 N° 7

Omisiones temerarias, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 5

- P -

Pacto horas extraordinarias, requisitos 31

Pago de exceso de indemnizaciones, lugar para el pago 8t

Pago por subrogación de la empresa principal, o el contratista 183-C inc. 4°

Participación definición 42 inc. 1° letra d)

Paternidad, protección 194 inc. 1º 2º y 3º

Perjuicio material causado intencionalmente a instalaciones maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 6

Permiso de las madres, padres, tutores y cuidadores, para alimentar a los niños menores de 2 años
- formas alternativas de ejercicio del derecho 206
- irrenunciabilidad 206

Permisos
- directores federación y confederación 274 inc. 3°
- directores sindicato base y delegados sindicales 249
- especial de los padres o personas que tengan a su cuidado menor de 18 años, por accidente grave, por enfermedad terminal, por discapacidad o mayores de 18 años con discapacidad mental. 199 bis
- maternal tripulantes de vuelo 152 ter M
- padre por nacimiento del hijo 195 inc. 2°, 3° y 4°
- pagado, muerte hijo, cónyuge hijo en gestación 66
- para someterse a exámenes médicos preventivos 66 bis
- pagado, padre en proceso de adopción 195 inc. 2°
- por cuidado de menor con discapacidad 199 bis inc. 5°, 6° y 7°
- por enfermedad de menor de 1 año por enfermedad grave 199
- por matrimonio 207 bis
- por servicio militar obligatorio 158
- por tuición de menor de 6 meses 200
- sindical, acumulación, cesión, límites 249
- sindical, regulación remuneración 249
- sindical, se considera trabajado 252
- sindical sin goce de remuneraciones 251
- sindicales adicionales 250
- suplementario pre y post natales 196

Permiso matrimonial
- aviso al empleador 207 bis inc 3º
- forma de ejercer 207 bis inc. 2º
- procedencia 207 bis inc. 1º

Permiso postnatal parental
- aviso al empleador del padre que hace uso del permiso postnatal parental 197 bis inc. 7°
- beneficiario 197 bis inc. 1°
- duración 197 bis inc. 1°

	Artículo(s)
fallecimiento de la madre	197 bis inc. 7°
por media jornada	197 bis inc. 2°
por media jornada, aviso al empleador	197 bis inc. 4°
por media jornada, aviso a entidad pagadora del subsidio	197 bis inc. 6°
reincorporación parcial, obligación del empleador	197 bis inc. 5°
sanción por impedir su uso	197 bis inc. 11
subsidio, financiamiento	197 bis inc. 10
titular del beneficio	197 bis inc. 7° y 8°
trabajadores exentos de límite de jornada	197 bis inc. 3°
Personalidad jurídica sindicatos	222 inc. 2°
Período de servicio Tripulante de vuelo y de cabina	152 ter A letras c) y d)
Peso máximo	
carga y descarga, ámbito aplicación normas	211-F
prohibiciones	211-H, I y J
protección trabajadores de carga y descarga manipulación manual	221-G
Plazo	
causal de término de contrato	159 inc. 1° N° 4
depósito para última oferta	372 inc. 3°
fallo primera instancia arbitraje obligatorio	361 inc. 4°
• para contestar excepciones, procedimiento general	453 inc. 1° N° 3
• para contestar reconvención, procedimiento general	453 inc. 1° N° 3
para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo	329 inc. 2°
para reclamar por no pago de indemnización por años de servicio, desahucio	170
procedimiento laboral	453
prorroga en la negociación colectiva, vencimientos en días sábado, domingo o festivos	312
recurrir al Juzgado por despido injustificado, indebido o improcedente	168
Portuario	
concepto de trabajador	133
sistema de control normativa laboral portuaria	133 bis
supervigilancia de la autoridad maritima	188
Práctica profesional, asignaciones y derechos	8° inc. 3°
Prácticas antisindicales o desleales	
antisindicales, atentando a la libertad sindical	291
competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo	292 inc. 3°
deber de la Dirección del Trabajo de llevar registro sentencias condenatorias	294 bis
del empleador	289
del trabajador, de los sindicatos y del empleador	290
derecho de optar por reincorporación en caso de despido trabajadores sin fuero	294 inc. 2°
efecto despidos trabajador sin fuero	294
en negociación colectiva, del empleador	387
en negociación colectiva del trabajador, y sindicatos y empleadores	388
en negociación colectiva, responsabilidad penal	390
en negociación colectiva, sanciones	389
multas beneficio del SENCE	292 inc. 2°
obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal	292 inc. 4°
reincorporación del trabajador con fuero	292 inc. 5° y 6°

	Artículo(s)
Predios agrícolas, negociación colectiva	316
Preferencia pago remuneración, gente de mar, seguro de naufragio	124
Prelación de créditos remuneraciones e indemnizaciones	61
Prescripción	
acciones extintivas, subterfugios	507 inc. final
acciones que emanan de actos y contratos laborales	510 inc. 2°
cobro de horas extraordinarias	510 inc. 4°
derechos regidos por Código del Trabajo	510 inc. 1°
reclamo de nulidad del despido	510 inc. 3°
suspensión e interrupción plazo prescripción	510 inc. 5°
suspensión por interposición reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo	510 inc. 6°
Presunción	
de derecho relativa a la representación del Empleador	4° inc. 1°
de existencia del contrato de trabajo	8°
presunción legal que son estipulación del contrato de trabajo las declaradas por el trabajador	9° inc. 4°
Privilegio de primera clase remuneraciones adeudadas al trabajador y asignaciones familiares	61 inc. 5°
Procedimiento Concursal de liquidación	
aviso, requisitos, sanción, efectos	163 bis Nº 1
fecha de término de contrato	163 bis inc 1
finiquito, requisitos, oportunidad	163 bis Nº 5
fuero, indemnización al fuero maternal	163 bis Nº 4
indemnización por término de contrato	163 bis Nº 2 y 3
Procedimiento laboral	
acumulación acciones y demandas	448, 449
cumplimiento sentencia y ejecución títulos ejecutivos	
• cumplimiento sentencia, normas aplicables	465
• plazo liquidación	466 inc. 3°
• plazo remisión Juzgado de Cobranza	466 inc. 1°
• pago de crédito pacto sobre forma de pago	468
- embargo y remate	471
- excepciones que puede oponer ejecutado	470
- objeción liquidación	469
- resoluciones inapelables	472
- títulos ejecutivos no establecidos en art. 464 n° 1, normas aplicables	473
• retención sumas devolución impuestos tesorería general de la república	467
• títulos ejecutivos	464
• tramitación ante juzgado de cobranza	466 inc. 2°
• tramitación de los títulos ejecutivos	463
declaración empleador único	
• oportunidad para ejercer acción	507 inc. 2º y final
• procedimiento	3 inc. 7º
• titulares de la acción	507
incidentes	
• oportunidad para promoverlos	443
• sentencia definitiva	458
medidas precautorias	444
notificaciones	
• demanda laboral lugar prestación servicios	438
• electrónica	442
• personal especial	437

	Artículo(s)
• personal, lugar, día y hora hábil	436
• por aviso	439
• por carta certificada	440
• por estado diario	441
pago costas	445
principios formativos	425
• buena fe	425, 430
• celeridad	425, 426, 428
• concentración	425, 428
• gratuidad	425, 431, 439
• inmediación	425, 427
• oficialidad	425, 429
• oralidad	425
• publicidad	425, 428
procedimiento aplicación general	
• acumulación de acciones	448
• acumulación de causas	449
• apreciación de la prueba – sana crítica	456
• audiencia de juicio, reglas aplicables	454
• audiencia preparatoria, reglas aplicables	453
• caducidad de oficio	447 inc. 2°
• citación audiencia preparatoria	451
• contestación demanda, oportunidad	452 inc. 1°
• demanda, formalidad y contenido	446
• demanda reconvencional	452 inc. 2° y 3°
• declaración empleador único	3 inc. 7º
• incompetencia de oficio	447 inc. 1°
• número de audiencias	450
procedimiento de tutela laboral	
• carga de la prueba indicios	493
• contenido sentencia	495
• garantías tuteladas	485
• improcedencia, acumulación de acciones de acciones	487
• legitimación activa	486
• mediación Inspección del Trabajo	486 inc. 6°
• plazo dictación sentencia	494
• plazo interposición denuncia	486 inc. final
• preferencia tramitación causas	488
• procedimiento aplicable (aplicación general)	491
• requisitos denuncia	446, 490
• suspensión efectos acto impugnado, requisitos	492
• vulneración de derechos fundamentales con ocasión despido	489
procedimiento monitorio	
• audiencia única	501
• citación a audiencia única	500 inc. 5°
• citación a comparendo ante Inspección del Trabajo	497 inc. 3°
• concurrencia a comparendo de conciliación	497 inc. 4°
• contiendas a las que se aplica	496
• dictación fallo	501
• excepción reclamo Inspección	497 inc. 2°
• incomparecencia reclamante a comparendo	498
• término comparendo sin conciliación, conciliación parcial o inasistencia reclamado, efectos	499 inc. 1°
• plazo interposición demanda	499 inc. 1°
• plazo reclamo resolución que falla de plano	500 inc. 2°
• primera resolución del juez	500 inc. 1°
• reclamo previo ante Inspección del Trabajo	497 inc. 1°
• recursos procedentes	502
• requisitos demanda	499 inc. 2° y 3°
reglas comunes	

	Artículo(s)
• aplicación supletoria	432
• comparecencia patrocinio abogado y representante	434
• plazos	435
sentencia	
• contenido	507 inc. 3º
• cumplimiento plazo	462
• notificación sentencia entidades previsionales	461
• plazo dictación	457
Procedimiento reclamación de multas	
plazo interposición reclamo judicial	503 inc. 3°
procedimiento aplicable	503 inc. 4°
recursos procedentes	503 inc. 5°
Procedimiento reclamación demás resoluciones administrativas	504
Procesos continuos, excepción al descanso dentro de la jornada	34 inc. 2°
Profesores, prorroga de contrato de trabajo por enero y febrero	75
Prohibición a limitaciones para capacitación ocupacional	182
Prohibición al empleador distribución de la jornada tripulantes de vuelo y cabina	152 ter H
Prohibición de condicionar contratación	54 bis inc. 4°
Prohibición de negociar colectivamente	305
Propina en restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares	64
Prórroga	
contrato de embarco, terminado en alta mar	121 inc. 2°
contrato de trabajo, personal docente	75
descanso prenatal	196 inc. 1° y 2°
descanso puerperal	196 inc. 3°
Protección	
a la maternidad, paternidad y vida familiar; ámbito de aplicación	194
a los trabajadores	184
Proyecto contrato colectivo empresa	
contenidos	325
entrega a la Inspección	324 inc. 1°
entrega del proyecto al empleador, negativa a firmar copia	324 inc. 2°

- Q -

Quórum	
constitución de sindicatos, norma especial en caso de no existir sindicatos vigentes	227 inc. 2°
grupo de trabajadores para presentar proyecto de contrato colectivo	315 inc. 3°

Artículo(s)

- R -

Remuneraciones trabajadores agrícolas en dinero y en regalías 91

Reajustes e intereses
indemnización por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo 173
prestaciones laborales adeudadas 63
remuneración durante feriado anual 72

Reajustes legales inaplicabilidad instrumentos colectivos 43

Reanudación de faenas, arbitraje obligatorio 385

Recepción de la prueba 451 inc. 2°, 454

Reclamo
aumento de indemnización 168
multas aplicadas Inspección del Trabajo 503 inc. 3°
por despido injustificado, plazo 168
por no pago de indemnizaciones 170
respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo 331

Recurso
apelación 476
normas aplicables 474, 484
nulidad
- admisión Tribunal a quo (tramitación) 479, 480
- admisión Tribunal ad quem (tramitación) 480, 481, 482
- causales 478
- sentencia definitiva 477

reposición 475
unificación de jurisprudencia 483 A, B, C

Reemplazo de los trabajadores, huelga 381

Regalías
concepto 91 inc. 4°
valores 91 inc. 5°

Registro
de asistencia 33
de comunicaciones de término de contrato 162 inc. 3°
de intermediarias agrícolas 92 bis
de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales 294 bis

Reglamento de orden y disciplina, gente de mar 132

Reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas por Ley 18.620, vigencia 3t

Reglamento Interno de orden higiene y seguridad
autorización a descontar multas 58 inc. 3°
contenido mínimo 154
copia 153 inc. 3°
impugnación 153 inc. 4°
limitación a los mecanismos de control en respeto de la dignidad del trabajador 154 inc. final
límite y destino de multas 157
normas de publicidad 156
obligación de confeccionarlo 153 inc. 1°

	Artículo(s)
Reincorporación por rechazo del desafuero	174
Relación laboral	
casos en que se presume	8° inc. 1°
determinación legal de casos en que no existe	8° inc. 2° y 3°
Reloj control	33
Remuneración	
adeuda crédito privilegiado	61
adeudada al término del contrato	63 bis
anticipos	55 inc. 2°
aplicación de reajustes legales a beneficios establecidos instrumentos colectivos	43
aprendices	81, 82
asignaciones que no constituyen	41 inc. 2°
comisión, definición	42 inc. 1 letra c)
comisión, oportunidad en que se devenga	55 inc. 1°
comprobante de pago o liquidación	54 inc. 3°
concepto	41 inc. 1°
concepto cálculo de indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo	172
concepto regimenes previsionales generales o especiales	1t
contrato de 30 días o menos	44 inc. 4°
descuentos convencionales	58 inc. 2°
descuentos legales obligatorios	58 inc 1°
descuentos por acuerdo de las partes	58 inc 2°
descuentos prohibidos	58 inc. 5°, 6°, 7°, 8° y 9°
devengada, incorporación a patrimonio del trabajador	54 bis inc. 1°
devolución por hechos posteriores, procedencia	54 bis inc. 1°
día y hora para el pago	56
director de central sindical	283
estipendios que si constituyen	42
feriado anual	71
forma y modalidad de pago	54
gastos por cambio de residencia	53
gente de mar, modalidad y período de pago	128
gente de mar, preferencia de pago con el seguro de naufragio	124
gratificación, definición	42 inc. 1° letra e)
inclusión en la fijación de precios en empresa monopólica	414
inembargabilidad	57 inc. 1°
ingreso mínimo mensual	44 inc. 3°
íntegra durante feriado	71
liquidación de remuneraciones, monto de cada comisión, bono, premio	54 bis inc. 3°
obligación de llevar libro de remuneraciones	62
pacto de premios o bonos por hechos futuros	54 bis inc. 2°
pago en caso de fallecimiento del trabajador	60
participación, definición	42 inc. 1° letra d)
periodicidad, contrato de trabajadores portuarios eventuales	139
periodicidad de pago	44 inc. 1° y 2°
periodicidad de su pago, límite máximo	55 inc. 1°
permisos sindicales	249
reajuste durante feriado anual	72
retención judicial en caso de trabajador declarado vicioso	59 inc. 2°
semana corrida	45
sobresueldo, definición	42 inc. 1° letra b)
sueldo, definición	42 inc. 1° letra a)
tipos o especies de remuneración	42

	Artículo(s)
trabajador agrícola,	91
trabajadores casa particular	151
trabajadores del comercio, horas trabajadas en día domingo	38 inc. 2º
variable, concepto	71 inc. 3°
Renuncia del trabajador	
causal de término de contrato	159 inc. 1° N° 2
formalidades	177 inc. 1°
Representación empleador	
contrato de trabajadores portuarios eventuales	135
presunción de derecho	4°
Representación legal sindicato	234
Requisito para ser director sindical o delegado sindical	236
Responsabilidad	
penal, prácticas antisindicales o desleales	293
solidaria, directores sindicales administración del patrimonio sindical	258 inc. 2°
solidaria empresa principal y contratista	183-B
solidaria en construcción de edificios por un precio único prefijado, excepciones	183-B inc. 5°
solidaridad empleador único	3 inc. 6º
subsidiaria de empresa principal y del contratista	183-D
Respuesta empleador	
negociación empresa, contenido y plazo de entrega	329
negociación empresa, copia Inspección del Trabajo	330
negociación empresa, omisión, sanción	332
negociación interempresa	342
negociación interempresa, respuesta única conestipulaciones especiales	341
Retención	
derecho legal de empresa principal y del contratista	183-C inc. 3°
retenciones de la remuneraciones	59
Reuniones negociación colectiva por empresa	333
Robo o hurto, documentos que empleador está obligado a mantener en lugar de trabajo	513

- S -

Sábado, inhábil para efectos del feriado	69
Sala cuna	
autoridad que las aprueba y autoriza	203
autoridad que las aprueba y autoriza, para construir y transformar	204
habilitación aprobación de la autoridad	204
mantención y personal	205
obligación de habilitar	203 inc. 1°, 2° y 3°
pago sala externa	203 inc. 5°
permiso para alimentar, ampliación y gastos de traslado	206 inc. 5°
personal competente	205
trabajadores agrícolas, predios dentro de una misma comuna	95 bis

	Artículo(s)
Salida intempestiva, causal de término de contrato	160 inc. 1° N° 4 letra a)
Sana crítica, apreciación de la prueba en el procedimiento laboral	456
Sanción	
obtención indebida del permiso y subsidio por enfermedad grave hijo menor de un año	199 inc. 3°
por prácticas desleales antisindicales	292
Seguridad afectada por imprudencia, causal de despido	160 inc. 1° N° 5
Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	
financiamiento	211
responsabilidad del empleador	209
Semana corrida o séptimo día	45
Sentencia	
procedimiento de aplicación general	
• plazo para dictarla	457
• requisitos, contenido y cumplimiento	458, 459, 460, 461, 462
procedimiento de tutela laboral	
• plazo para dictarla	494
• requisitos y contenido	495
procedimiento monitorio	500, 501
procedimiento Multirut	507 inc. 3º
separación provisional juicio desafuero	174 inc. 2°
Servicio militar obligatorio	
• conservación empleo	158
• gente de mar, término del contrato de embarco	122
Servicios de salud, medidas de control de higiene y seguridad	190
Sillas, obligación de mantener un número suficiente a disposición de los trabajadores	193
Sindicalización en empresas del Ministerio de Defensa	217
Sindicato	
administración del patrimonio	258
afiliación a federación o confederación	268
afiliación única,	214 inc. 4°
asamblea constitutiva	221
asambleas, lugar y hora de realización	255
asambleas ordinarias y extraordinarias	231 inc. 2°
aviso de constitución al empleador	225
bienes	257
censura a directorio sindical	244
censura del directorio sindical, antiguedad	239 inc. 2°
clasificación y definiciones	216
composición de su patrimonio	256
constitución, certificación acta original, plazo para formular objeciones tramitación	223
constitución, depósito acta constitutiva	222 inc. 1°
constitución, fuero directiva sindical,	224
cuota sindical obligatoriedad,	260 inc. 1°
cuotas extraordinarias	260 inc. 2°
derecho a voto	231 inc. 3°
derecho de constituir	3 inc. final
directorio, representación legal	234
disolución	296, 297, 298

	Artículo(s)
elecciones de directorio	237
empresa, definición	216 inc. 1° letra a)
empresa declarada empleador único	3 inc. final
empresa, predios agrícolas colindantes de un mismo empleador	226
empresa, quórum	227
enajenación inmuebles, formalidades	257 inc. 2° y 3°
estatutos	231
estatutos, contenido	231, 232
estatutos, reforma	233
fines	220
fusión, normas	233 bis
Interempresa	3 inc. final
interempresa, definición	216 inc. 1° letra b)
interempresa, quórum para constituirlo	228
interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, continuación	230
libertad de afiliación y desafiliación	215
libertad de opinión	231 inc. 3°
mandato sindical, duración	235 inc. 5°
ministros de fe	218
observaciones a la constitución	223 inc. 2°
patrimonio, dominio y destino en caso de disolución	259
personalidad jurídica	222 inc. 2°
titulares del derecho de sindicación	212
trabajadores de temporada, facultad de presentar convenios colectivos	314 bis letra a)
trabajadores de temporada, objeto convenios colectivos	314 bis letra b)
trabajadores embarcados o gente de mar, facultad para que el director designe un delegado	235 inc. 7°
trabajadores eventuales, definición	216 inc. 1° letra d)
trabajadores eventuales, quórum	228
trabajadores independientes, definición	216 inc. 1° letra c)
trabajadores independientes, quórum	228
Sobresueldo, definición	42 inc. 1° letra b)
Subsidio	
descanso maternal	198
salud de menor de un año por enfermedad grave	199
tuición de menor de 6 meses	200
Subcontratación	
concepto y requisitos	183-A
obligaciones en materia de protección de la vida y salud trabajadores empresa principal	183-E
pago por subrogación empresa principal	183-C inc. 4°
responsabilidad solidaria empresa principal	183-B
responsabilidad subsidiaria empresa principal	183-D
Subterfugio,	
concepto, sanción	507 inc. 3º y 4º
Sueldo, definición	42 letra a)

Artículo(s)

- T -

Tachas de los testigos, procedimiento general 454 inc. 1° N° 5

Teletrabajo, definición 22 inc. 4°

Terminación del contrato de trabajo
- causales 159, 160, 161, 163 bis
- comunicación 162
- contrato de embarco o gente de mar, desahucio 121
- desafuero previo 174
- despido indirecto autodespido 171
- finiquito, formalidades 163 bis Nº 5, 177
- incumplimiento grave obligaciones, contrato trabajadores portuarios eventuales 140
- mutuo acuerdo, formalidades 177
- remuneraciones adeudadas 63 inc. 1°, 63 bis
- remuneraciones adeudadas, pago fraccionado, formalidades 63 inc. 2°, 63 bis
- renuncia, formalidades 177
- servicio militar, gente de mar 122

Trabajador de servicios transitorios
- concepto 183-F, letra c)
- fuero maternal 183-AE

Trabajador independiente
- aplicabilidad Código del Trabajo 8° inc. final
- definición 3° inc. 1° letra c)

Trabajador portuario eventual
- concepto 133 inc. 1°
- contrato de trabajo, definición y celebración 134
- exceptuados de curso básico de seguridad en faenas portuarias 16t

Trabajador portuario
- sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria 133 bis
- descanso dentro de la jornada 137, letra b), incs. 2º, 3º y 4º
- convenios de provisión de puestos de trabajo 142 letra a)

Trabajadores de artes y espectáculos
- concepto 145-A
- contrato de trabajo, escrituración 145-B
- derechos de propiedad intelectual 145-K
- descanso dominical 145-D
- ensayos 145-J
- jornada, horario y plan de trabajo 145-E
- jornada diaria 145-C
- remuneración en contratos duración inferior 30 días 145-G
- traslado, alimentación, alojamiento 145-F
- uso y explotación comercial imagen 145-I

Trabajadores de casa particular
- concepto 146
- jornada 149
- descanso semanal 150
- fiscalización 146 ter inc. 2º
- prohibición de obligar al uso de delantal 151 bis
- indemnización a todo evento 163 inc. 4º

Trabajadores de hoteles y similares 27

Trabajos de mujeres en puestos mineros subterráneos 15t
protección de los trabajadores
- faenas portuarias 188
- trabajos superiores a las fuerzas del trabajador, trabajos subterráneos 14 inc. 2°, 189

Tramitación segunda instancia, arbitraje obligatorio 364

Traslado del trabajador por cambio de residencia 53

Tributación indemnización convencional y legal 178

Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga
aplicabilidad del Código del Trabajo 152 ter
concepto tripulación de cabina 152 ter A letra b)
concepto tripulación de vuelo 152 ter A letra a)
descanso 152 ter G
descanso dominical 152 ter K
descanso período de retén 152 ter J inc. 2°
duración de la jornada de trabajo 152 ter D
jornada extraordinaria 152 ter D inc. 3°, 152 ter F
jornada ordinaria de trabajo 152 ter B y C
jornada ordinaria en tierra 152 ter D inc. 6°
libertad para elegir mensualmente distribución de roles 152 ter H inc. 3°
limitación horas extraordinarias 152 ter J
período de servicio 152 ter A letra d)
período de servicio de vuelo 152 ter A letra c)
períodos de retén 152 ter I
prestación de servicios en día feriado 152 ter L
prestación de servicios en tierra 152 ter E
rohibición distribución de la jornada 152 ter H
rol de vuelo 152 ter A letra f)
tiempo de vuelo 152 ter A letra e)
viáticos y traslados 152 ter E inc. final

Turnos, contrato de trabajadores portuarios eventuales, información 144

Turnos, gente de mar, servicio de puerto 114
transporte urbano colectivo de pasajeros 26

- U -

Utilidad y utilidad líquida para efectos de la gratificación legal 48

- V -

Vencimiento plazo contrato, causal de término de contrato 159 inc. 1° N° 4

Vías de hecho, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 1 letra c)

Vida familiar, protección 194 inc. 1º 2º y 3º

Vigencia de reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas por la Ley N° 18.620 3t

Votación
huelga, regulación 370, 371, 372
sindical, facilidades 247
sindical, regulación 246

ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

	Artículo(s)
A	
Actas	Art. 23 (nota)
Actas de avenimiento	Art. 9°, letra c) y f)
Administrativo, Departamento	Art. 12
Arbitrajes	Art. 9°, letra e)
Ascenso	Art. 59
Auxilio de fuerza pública	Art. 26
B	
Biblioteca	Art. 11, letra e)
Bienestar, Servicio de	Art. 12, letra a)
Boletín Oficial	Art. 6° (nota) y 62 (nota)
C	
Calificaciones	Art. 55
Carabineros, cuerpo de	Arts. 26, 30 y 39
Certificados	Arts. 43 y 44
Citación, facultad de	Art. 29
Clausura de establecimiento o faena	Arts. 34, 36, 37 y 38
Comisiones	Art. 5°, letra k)
Comisiones mixtas de sueldos	Art. 11, letra a) (nota)
Comparecencia a citaciones	Arts. 29 y 30
Conciliación	Art. 9° y 29
Concurso	Arts. 48 y 49
Confidencialidad (denuncias)	Art. 42
Conflictos colectivos	Art. 9°, letra e)
Conflictos, prevención	Arts. 1° letra e) y 9°
Contraloría (Oficina de)	Art. 14
Contratistas	Art. 43

	Artículo(s)
Convenios colectivos	Art. 9°, letras c) y f)
Corte Suprema	Art. 39
Cursos de orientación sindical	Art. 10, letra d)
Cursos de perfeccionamiento	Art. 59

D

Declaraciones bajo juramento	Art. 23
Definición y estructura	Título I, arts. 1° a 4°
Denuncias	Art 42
Departamentos	Título II, arts. 4°, y 7° a 12
Destinaciones	Art. 50
Devolución de garantías	Art. 44
Dictamen	Arts. 1° letra b) y 11, letra c)
Dirección del Trabajo, funciones	Art. 1°
Direcciones Regionales del Trabajo	Título III (notas)
Director del Trabajo	Art. 2°, 3°, título I, arts. 5° y 6°, 7°, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 20, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 56, letra a), 69 y 2° transitorio
Directores Regionales del Trabajo	Título III (notas)
Divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo	Art. 1°, letra c), 5°, 6° (nota), 11 letra e) y 62
Documentación, obligación de mantenerla en faenas	Art. 31
Documentación, requerimiento de	Art. 31

E

Empleador (obligación de dar facilidades)	Art. 24
Encuestas	Art. 31
Establecimientos educacionales subvencionados	Art. 43
Estados de pagos	Art. 44
Estructura orgánica	Art. 4°
Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones (Oficina)	Art. 17
Estudios jurídicos	Art. 11, letra b)
Estudios, Organización y Métodos (Oficina de)	Art. 15

F

Fallos arbitrales	Art. 9°, letra c)
Fiscalización, impedimento de	Art. 25

	Artículo(s)
Fuerza pública, auxilio de	Art. 26
Funciones del Servicio	Título I, arts. 5° a 17

I

Impedimento de fiscalización	Art. 25
Inspección, Departamento de	Art. 8°
Inspecciones del Trabajo, funciones	Título III, arts. 18 a 22 y 44
Inspectores, actuación de oficio	Art. 27
Inspectores, facultad de ordenar suspensión inmediata de labores	Art. 28
Inspectores, funciones y atribuciones	Título IV, arts. 23 a 22
Inspector, requisitos	Art. 58
Inspectores Comunales del Trabajo	Título III, arts. 18 a 22
Inspector del Trabajo	Arts. 32, 43 y 58
Inspectores del Trabajo	Arts. 23, 25, 26, 27, 28, 34, 42 y 45
Inspectores Provinciales del Trabajo	Título III, arts. 18 a 22
Interpretación de la legislación y reglamentación	Art. 1°, letra b), 5°, letra b)
Inventarios de bienes	Art. 12
Investigaciones sumarias	Art. 14

J

Junta Calificadora	Art. 55
Junta Clasificadora de Empleados y Obreros	Art. 11, letra a)
Juntas de conciliación	Art. 9°, letra a)
Jurídico, Departamento	Art. 11
Juzgados del Trabajo	Art. 36

M

Mediación	Art. 9°
Memoria Anual	Arts. 5°, letra m), y 17 letra d)
Ministros de fe	Art. 23
Misión del Servicio	Art. 1° (nota)
Multas	Arts. 32, 33, 34, 35 y 39

N

Negociación colectiva, Departamento	Art. 9°
Notificaciones	Art. 39

Artículo(s)

O

Oficio, actuación de	Art. 27
Oficinas	Título II, N° 4), arts. 4° y 13 a 18
Orden de clausura	Art. 36
Organismos de carácter internacional	Arts. 5°, letra ñ) y 11, letra d)
Organismos sindicales, supervigilancia	Art. 1°, letra d)
Organización y Métodos	Art. 15
Organizaciones Sindicales, Departamento	Art. 10
Organizaciones sindicales, fomento	Art. 10, letra a)
Organizaciones sindicales, reformas	Art. 10, letra b)

P

Permuta	Art. 50
Personal	Título VII
Presupuesto	Art. 5°, letra l) y 12
Prohibiciones	Arts. 40 y 41
Proyecto de presupuesto	Art. 5°, letra l
Publicaciones del Servicio	Arts. 6° (nota), 11 letra e) y 62

R

Racionalización	Art. 15
Reclamos	Art. 44
Reformas legales y reglamentarias	Art. 5°, letra o)
Regímenes de remuneraciones y beneficios, estudio de	Arts. 9°, letra d) y 17
Reincidencias	Arts. 24, 34 y 35
Relaciones Públicas (oficina)	Art. 16
Representante del personal	Art. 55
Revista Oficial	Art. 62

S

Sanciones al personal	Art. 5°, letra i)
Servicio de Bienestar	Art. 12
Sindicatos, Registro Nacional	Art. 10, letra c)
Subdirector	Art. 3°, 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57
Subrogación	Arts. 51 y 52

	Artículo(s)
Sueldo vital	Art. 32
Sumarios	Art. 14

T

Trabajos accidentales, encomienda de	Art. 53
Trámites administrativos	Art. 12
Tribunales	Art. 5°, letra b), 36, 37 y 39
Tribunales arbitrales	Art. 9°, letra a)

Dirección del Trabajo

Gobierno de Chile