



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 2003



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



## Director del INP, Ernesto Evans:

# "INP: IMPLEMENTARA PLAN DE MODERNIZACION INFORMATICA"

Desde hace algún tiempo, la institución está mejorando su sistema de consulta en línea, a través del cual los pensionados e imponentes del INP podrán acceder a distintos servicios, entre ellos el certificado renta en línea, el informe de calidad de pensionado y certificados de las cotizaciones pagadas en FONASA.

Por su parte, los empleadores podrán acceder de manera más expedita a la declaración y pago de cotizaciones, al cálculo de intereses y gravámenes, y a la solicitud de certificados previsionales.

El Director del INP, Ernesto Evans, señaló al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* que la idea es que el ciudadano pueda encontrar en el sitio todo tipo de información relacionada con su situación previsional, además de los distintos beneficios sociales que administra el INP.

Evans anunció que todas estas mejoras e incorporaciones al sitio web del INP estarán listas para el mes de marzo, fecha en la que se iniciará una campaña para incentivar el pago de cotizaciones previsionales por Internet.

Actualmente, 1.300 empresas pagan las cotizaciones utilizando este sistema en línea, y de ellas unas 600 lo hacen a través del sistema PreviRed, mientras que las restantes lo realizan mediante el portal propio del INP.

Ernesto Evans, Director del INP.

Además, Ernesto Evans informó que ya se inició el proceso de licitaciones para que los sistemas computacionales del área de Operaciones del INP, así como la administración de las bases de datos de esta institución, sean administradas por un solo proveedor en una plataforma tecnológica unificada.

### Exonerados Políticos

En materia de exonerados políticos, el director de la entidad informó que, respecto al pago por subrogación, ya se han resuelto 555 casos y unos 2.600 se encuentran en estado de tramitación. El pago por subrogación es una figura legal que permite a los exonerados completar las cotizaciones previsionales necesarias para acceder a una pensión, demostrando (a través de testigos, por ejemplo) la existencia de una relación laboral anterior por la cual falta acreditar imposiciones.



Entre las dificultades para hacer efectivo aquello, Evans mencionó la calidad de los testigos, los cuales a veces no cumplen con las condiciones para acreditar la anterior calidad de trabajador de un exonerado.

Ante esto, dijo que se reunirán con funcionarios de la Dirección del Trabajo, con el fin de unificar criterios para entregar el beneficio cuando corresponda y así evitar posibles vicios.

"En este aspecto, le hemos insistido mucho a las organizaciones de Exonerados Políticos para que en las declaraciones cuenten con testigos de calidad y que cumplan con las condiciones exigidas", concluyó.

A una mayor cantidad de información podrán acceder las personas en el sitio web del Instituto de Normalización Previsional ([www.inp.cl](http://www.inp.cl)).

## INAUGURAN CENTRO CONCILIACION Y MEDIACION LABORAL

El pasado 7 de enero fue inaugurado el primer Centro de Conciliación y Mediación Laboral de la Dirección del Trabajo.

La instancia permitirá a las partes involucradas solucionar problemas laborales mediante el diálogo, con la ayuda de un tercero imparcial que orientará el proceso.

El centro opera con 33 funcionarios y ofrece dos líneas de acción: Conciliación Individual y Mediación Laboral para conflictos colectivos. "La Mediación y la Conciliación, permite que trabajadores y empleadores conversen cara a cara sobre sus problemas y busquen una solución de común acuerdo, paso ineludible para un buen clima laboral. Con ello se evita someter estos asuntos a los Tribunales de Justicia, instancia que demanda más tiempo y recursos a los involucrados", afirmó el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari. Agregó, que esta fórmula ha tenido un impacto positivo en el mundo del trabajo. Indicó además que a partir de la entrada en vigencia del nuevo Código del Trabajo, en el marco de la negociación colectiva, trabajadores y empleadores pueden solicitar a la Dirección del Trabajo que interponga sus buenos oficios una vez votada la huelga, a fin de acercar posiciones y evitar que dichas medidas se materialicen.

La autoridad informó que entre enero y septiembre del año pasado se verificaron 132 procesos de mediación donde el 76% de los

casos concluyeron en acuerdo evitando que la huelga se lleve a cabo.

"El diálogo ha tenido efectos positivos incluso en los casos más difíciles, ya que aquellas huelgas materializadas después de un proceso de mediación, en donde no se llegó a acuerdo, han tenido una duración menor que las efectuadas sin esta intervención. Es decir, el diálogo entre las partes ha tenido un efecto eficaz incluso cuando no se ha cerrado exitosamente la mediación", afirmó el Ministro Solari.

Este modelo de atención será implementado prontamente en regiones con alta concentración de trabajadores y actividades productivas, entre ellas la Quinta, Octava y Novena Región. En tanto, para este año el Centro de Conciliación y Mediación en la capital espera la realización de 14 mil actuaciones de conciliación individual entre empleadores y trabajadores y cerca de 350 mediciones entre colectivos de trabajadores y sus empleadores.

El Ministro del Trabajo formuló estas declaraciones tras participar en la ceremonia de inauguración de este nuevo centro, ubicado en calle General Mackenna 1331.

El evento estuvo encabezado por el Presidente de la República Ricardo Lagos, y asistieron, entre otros, la Directora del Trabajo, María Ester Feres; el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores –CUT–, Arturo Martínez y el representante de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), Gonzalo García.

## DISCURSO DE S.E. SR. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, RICARDO LAGOS ESCOBAR, EN LA INAUGURACION DEL CENTRO DE MEDIACION Y CONCILIACIÓN LABORAL

"Quiero recordar que en diciembre del 2002 se cumplió un año desde que entró en vigencia la Reforma Laboral y que implicó modificaciones importantes al Código del Trabajo.

Hicimos un gran esfuerzo, que fue tal vez no representó en su globalidad lo que querían los representantes del empresariado ni los representantes de los trabajadores por modernizar nuestras instituciones laborales y por modernizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Sin embargo, a un año de la reforma, creo que es posible hacer un pequeño balance, y lo primero que quisiera decir es que ésta ha funcionado con normalidad. Todo lo que en su momento se debatió, todas las expresiones un poco apocalípticas que hubo, de temores de lo que iba a ocurrir con la Reforma Laboral, tengo la sensación que no ha ocurrido, y se ha aplicado en un clima de tremenda normalidad.

No hemos sido testigos de los efectos desastrosos que algunos pronosticaron y la aplicación de las nuevas normas no ha generado conflictos significativamente superiores al interior de las empresas, así como tampoco ha tenido efectos adversos en el diálogo; por el contrario, la reforma ha implicado más diálogo, como se demuestra acá, a partir de este edificio que hoy se está inaugurando.

El año 2002 se formaron más de 900 nuevos sindicatos, una cifra que debemos comparar con la del año 2001, en el que se

crearon poco más de 400. Creo que es bueno tener un mundo sindical organizado, serio, responsable que pueda negociar; creo que es bueno para el empleador, para el empresario, tener una contraparte del mundo laboral con quien llegar a acuerdos y consensos de una manera dialogada y permanente. En eso consisten las relaciones modernas desde el punto de vista laboral.

Nos enorgullece, al hacer balances de fin de año, decir que hemos firmado acuerdos con Europa, con Estados Unidos, etc., pero esos acuerdos son expresión de muchas cosas. También son expresión de nuestras relaciones laborales, de que somos capaces de tener relaciones laborales modernas, a la altura de los países más desarrollados, en donde han aprendido que la competitividad para ser eficientes internacionalmente debe pasar por tener relaciones laborales adecuadas entre empleadores y trabajadores, donde tenemos que tener una compenetración, ya que si hay cohesión social, si hay comprensión, podemos competir mejor en un mundo externo.

Países con una tremenda conflictividad laboral a la larga no compiten, todas sus fuerzas está destinada a una lucha interior. La fuerza de empresarios y trabajadores no está volcada a la capacidad de emprender; la creatividad, el profesionalismo, la capacitación para poder estar a la altura de los nuevos desafíos que implica tener que esforzarse por ser mejores para competir hacia fuera.

Y eso es lo que me importa en este edificio que estamos inaugurando, en donde

más allá del edificio, con el esfuerzo de los que aquí laboran, trabajamos por disminuir la conflictividad laboral. Siempre habrá posiciones encontradas, siempre uno pensará que gana muy poco, y siempre otro pensará que las utilidades a lo mejor no son lo suficiente para que se pueda ganar más. Eso es normal en las relaciones entre capital y trabajo, pero lo importante es entender que en el mundo moderno, si no somos capaces de crear canales para generar un diálogo y que la conflictividad latente pueda dar lugar a un entendimiento que potencia la empresa, al mundo laboral y al mundo empresarial, entonces a la larga no somos eficientes como país, no somos eficientes como sociedad. Aquí, este pequeño país dice vamos a competir en el mundo pues, entre otras razones, para competir bien tenemos que tener estos mecanismos.

En cierto modo, yo diría que lo que aquí estamos inaugurando es una forma de ponernos al día con los acuerdos que hemos firmado. Los acuerdos son un marco de referencia a partir del cual Chile se puede desarrollar, pero a ese marco tenemos que darle contenido, en términos de normas medioambientales, laborales, en el ámbito de la ciencia y tecnología, de la capacitación y en el ámbito de cómo terminamos bien los estudios en todos aquellos ejemplos del mundo laboral donde no se han terminado estudios. Son muchos elementos los que tenemos que incorporar, y éste es uno importante.

Por eso me parece relevante que hayamos disminuido los grados de conflicto, que las cifras que ha dado el ministro Solari, en el sentido de que hubo 282 huelgas que se aprobaron durante el año 2002 y sólo se realizaron efectivamente poco más de 80, significan que en esa diferencia fue posible llegar, como los ejemplos que aquí se han dado tanto de la Clínica Tabancura como de Envases Cerrillos, a una solución satisfactoria sin necesidad de llegar a la huelga.

El que se hayan podido hacer 123 mediaciones, aquí, o parece que aquí no, parece

que era en la calle Moneda –y tengo mis dudas respecto de que si la suerte la traía la calle Moneda, tendremos que volver allá—. No, no resisto contarles que, ustedes no se deben recordar de aquello, había dos fuentes de soda, una al lado de la otra en Ahumada con Agustinas. Una de ellas, la "Dominó", estaba siempre llena de gente, mientras que la de al lado estaba siempre vacía. Tanto fue a sí, que el dueño de esta última optó por decirle al que estaba lleno de gente, mire, usted está necesitado de un espacio mayor y yo estoy vacío, le vendo mi local, a lo que el otro señor le contestó, no, por ningún motivo, si parece que la clave del éxito es que se coman el completo todos apretados. porque si no esto fracasa. Espero que no sea el caso con este traslado de edificio y que la clave del éxito no esté en la calle Moneda, que la clave del éxito este aquí, donde la directora nos informó que como generalmente las partes llegan un poquito enérgicas unas con otras, quería poner música ambiental y quería poner plantas y flores para que hubiera un ambiente más relajado. El año próximo va a inaugurar unos cursos de yoga, dijo...

Pero creo que es en esa dirección donde nos parece que tenemos que ser capaces de avanzar. Si de 100 conflictos, 75 se resuelven aquí, habremos dado un tremendo paso y eso es lo que nos ocurrió en el año que acaba de concluir.

En este sentido, para poder facilitar esta intermediación, es que nos parecen tan importantes estas instalaciones, y es en ese sentido también que nos parece tan importante el que podamos tener una conciliación individual cuando hay trabajadores que sienten que sus derechos laborales han sido conculcados y, como hemos visto acá en esos cubículos individuales, podemos facilitar una relación directa entre el empleador y el trabajador.

No necesito decir también lo que esto implica desde el punto de vista de la judicatura del trabajo, de poder evitar que se llegue al conflicto generalmente en la judicatura del

trabajo, ya que aquí se puede llegar a una solución que es una gran ventaja tanto desde el punto de vista del empresario como del trabajador. Si estamos en condiciones de evitar la mayoría de las huelgas, estamos en el camino correcto, si producida la huelga estamos demostrando, como dijo el ministro, que el lapso de duración de la huelga es menor porque en el proceso de mediación previos se acercaron posiciones, entonces quiere decir que estamos en el camino correcto.

Entonces, aquí tenemos tanto una prestación a situaciones de conflictividad colectiva, al interior de una empresa, como de conflictividad individual, y lo que estamos haciendo es ejercitar un rol que nos parece fundamental desde el punto de vista de la función pública: cómo usted acerca a las partes, evita el conflicto y así aumenta la productividad, la eficiencia. Evitando el conflicto nos preparamos para lo que tenemos que hacer como país. Y esa es la razón por la cual se hará un esfuerzo para poder extendernos a las otras regiones y al finalizar mi gobierno me gustaría que este ejemplo estuviere en todas las regiones del país, donde pudiéremos tener centros similares a éste para poder garantizar que las relaciones laborales serán distintas.

En este contexto es que nos parece también importante mejorar lo que tiene que ver con la judicatura del trabajo, con el acceso tanto de trabajadores como de empresarios, y este es un elemento que esperamos poder abordar este año de una manera adecuada.

Finalmente, quisiera señalar que lo que esto representa, es un tremendo avance respecto de la forma clásica de abordar y de entender aquello.

En estos días ha estado de visita en Chile el Primer Ministro de Suecia, y alguien le preguntó, ¿cómo han hecho ustedes para atreverse a competir? ¿Qué le ocurrió a ese país que 100 años atrás era el más pobre de Europa y ahora figura entre los más prósperos? Y él dijo, primero, nos atrevimos a com-

petir en Europa; nos atrevimos, un pequeño país con 8 millones de personas, a entrar a ese mercado grande. Y segundo, lo hicimos a partir de un movimiento sindical y de un movimiento empresarial que entendieron que tenían que converger tras una propuesta común de país, donde efectivamente hay conflictividad como en todas partes, pero que la saben procesar adecuadamente, y lo más importante, dijo, nos atrevimos a estar con los tiempos y con lo que se entiende que es la modernidad. El mismo partido que en un momento hizo un conjunto significativo de avances en empresas públicas, después entendió que muchas de esas empresas tal vez tenían que pasar al sector privado, y lo hicieron de común acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Es un buen ejemplo para comprender que el mundo va cambiando aceleradamente y cómo somos capaces de lograr que nuestras relaciones laborales pasen de la conflictividad a la complementariedad, entendiendo que cuando hay diálogo, conciliación y entendimiento ganan todos y de paso gana el país. Por eso el esfuerzo que se hará por parte de los que aquí trabajan, es un esfuerzo muy importante. Creo que todos quedamos muy impresionados de la sinceridad con que Marcos Cortés planteó, en representación de los empresarios de Clínica Tabancura, su punto de vista. Mencionó el escepticismo con que entró a esta negociación y cómo luego comprendió que era posible alcanzar un acuerdo, a través del profesionalismo de los mediadores, de la experiencia que ellos tienen de acercar posiciones y evitar un conflicto. También Guillermo, como presidente sindical, manifestó sus dudas cuando entró acá, frente a un tema que es de todos los días en el futuro, y que es la absorción de una empresa por otra. Pero estamos en un mundo que siempre va a ser así, y por lo tanto siempre el trabajador va a sentir inestabilidad laboral y preocupación, por lo que el desafío es cómo se prepara el mundo laboral para eso que ocurre y qué seguirá ocurriendo, porque detrás de eso está la búsqueda de una mayor eficiencia de la empresa.

¿Cómo somos capaces, cuando se producen esos fenómenos, de que sean en beneficio de la empresa, que es más productiva, que es más competitiva, pero al mismo tiempo también sean en beneficio de los trabajadores que la componen?

Y desde allí es tan importante esta mirada, desde fuera, que es también desde dentro, desde alguien que no esté involucrado en el conflicto pero que capacitado para generar las condiciones para hacer de puente y encontrar una solución adecuada.

Creo que lo que hoy estamos entregando con estas oficinas, con la modernidad de lo que tenemos, no deja de ser, yo diría, un buen signo de cómo iniciamos este año. Si el año anterior firmamos importantes acuerdos,

para que sean reales y signifiquen el avance que todos esperamos requieren de muchos instrumentos y el que hoy estamos entregando es uno de esos instrumentos, de los más importantes, porque apunta a cómo somos capaces de mantener relaciones laborales al interior del mundo empresarial y a la empresa, que sean adecuadas para lograr que todos nuestros esfuerzos no estén destinados a enfrentar un conflicto, sino a cómo, desde el rol del trabajador y desde el rol del empresario, combinamos esfuerzos para ser exitosos compitiendo hacia fuera.

Mucho éxito a los que aquí laboran y más éxito hasta los que aquí lleguen, empresarios y trabajadores, para una solución armoniosa. Muchas gracias".

# LA OTRA CARA DE LA CIUDADANIA LABORAL. AUTORREGULACION Y AUTOCUMPLIMIENTO

Francisco José Silva D. (\*)

*"Las corporaciones no sólo tienen ciudadanos, ellas mismas son ciudadanas. Tienen derechos en la sociedad en las que actúan, pero tienen también las responsabilidades que la ley y las costumbres les imponen. Cada vez más esperamos que nuestras ciudadanas corporaciones se comporten decentemente".* (1)

La ciudadanía laboral, entendida como el trasvase lógico de los derechos políticos generales en el orden normativo laboral, constituye y constituirá el contenido más importante a desarrollar en los próximos años en el ámbito de las relaciones laborales.

Una perspectiva que habitualmente no es abordada al momento de tratar estas temáticas es el de la "ciudadanía corporativa o empresarial". Es la otra cara complementaria y que nos entrega la posibilidad de pensar y repensar el rol de la empresa en la sociedad occidental.

A continuación desarrollaré algunas perspectivas de las ciencias de la gestión que emergen como vanguardia y que se extiende progresivamente en algunos círculos empresariales. Estas perspectivas entienden el posicionamiento competitivo desde una visión omnicomprendiva del hombre y de la realidad económica. Cierta estilo de liderazgo que valora la responsabilidad social de las corporaciones y el trabajo como factor de cohesión

social. Un modelamiento de la gestión de las compañías que da cuenta de los desarrollos que la humanidad ha logrado en materia de derechos fundamentales y equilibrio social.

## I. La responsabilidad social en la empresa del siglo XXI

Gordon Fox, presidente de CAMELLIA PLC, compañía dedicada al cultivo de té en el subcontinente indio y en el este de Africa señala en 1995:

*"Parece que en estos momentos, soy una voz un tanto solitaria... al poner en duda la visión convencional de que los accionistas son propietarios de la empresa y de que, por extensión, lo son también de los activos de ésta. Mi posición se debe no sólo a que la mayoría de accionistas, tanto individuales como institucionales, ...son esencialmente apostadores..., sino porque me educaron en la creencia de que la propiedad entraña responsabilidades, interés y preocupación. Por ello me resulta difícil aceptar la idea convencional de la propiedad cuando el mercado aplaude y recompensa el precio de las acciones de una compañía y su gestión cuando anuncia decisiones, que con frecuencia representa años de beneficios no distribuidos, relativas al despido de sus empleados".*

La gran mayoría de las acciones de CAMELLIA PLC son propiedad de una fundación. El primer deber de ésta es garantizar, por medio de su control accionario, que Camellia continúe existiendo durante, al menos, cien años; un intento razonable de in-

(\*) Abogado U. de Asistencia Técnica y Promoción, Dirección del Trabajo.

(1) CHARLES HANDY, "El Espíritu Hambriento", Ediciones Apóstrofe, Barcelona, 1998.

mortalidad. La parte de los dividendos acumulados en la Fundación que exceda de las necesidades de nuevas inversiones de capital se vuelve a invertir en gran parte de los países donde se ganaron esos beneficios. Dicha inversión se realiza en escuelas, hospitales y actividades para mejorar la calidad de vida de aquellas naciones.

Desde la perspectiva de la "ciudadanía corporativa", para que una empresa se sostenga en el tiempo no sólo debe generar correctos balances financieros. Una empresa mezquina, rencorosa y poco generosa con las comunidades que la rodean, sólo tendrá amigos mientras duren los buenos tiempos. Los proyectos empresariales de largo plazo, señala Handy <sup>(2)</sup>, requieren compromisos diversos que van más allá del precio y la calidad de sus productos. En el ejemplo precedentemente expuesto de CAMELLIA lo vemos claramente manifestado.

En este sentido la *Royal Society of Arts* de Londres, señala a los empresarios que como mínimo necesitarán de una licencia no formalizada para funcionar. *Gran Metropolitan*, la multinacional de la alimentación con sede en Londres, dedica trece millones de libras anualmente a colaboraciones con la comunidad. A través de esta acción persigue desarrollar un círculo virtuoso y ha producido una matriz de input-output para demostrarlo.

La responsabilidad social de las organizaciones se ha nutrido históricamente del rol que para el Estado Keynesiano de Bienestar debían cumplir no sólo las empresas sino que el general de las instituciones. Hoy día, en virtud de la retirada del Estado como agente productivo, queda esta tarea en manos de los actores laborales y principalmente de quienes dirigen las empresas. Presenciamos el comienzo de una visión más omnicompreensiva del fenómeno productivo, donde queda atrás esa estrecha visión mercantil circunscrita al

libre juego de la oferta y la demanda, dejando fuera marcos jurídico-culturales que hoy son parte esencial de la capacidad competitiva de las naciones. Así, una corporación que produzca con el trabajo infantil o de esclavos, quedará al margen sino modifica su comportamiento como ya ha comenzado a suceder. Así, un país que avance respecto de regulaciones laborales básicas como previsión, salud y cesantía, avanzará a su vez en su capacidad y confianza competitiva.

## II. **Vision del trabajo como factor de cohesion social**

En esta fase del análisis es donde corresponde hacerse cargo del trabajo como manifestación profunda de la capacidad asociativa del ser humano. La "ciudadanía corporativa" se juega también en la capacidad que tengan las empresas de dar sentido a su existencia y con ello al aporte que a través de ellas generen sus integrantes en la comunidad.

La amenaza de la desintegración social que provoca el concepto de mera empleabilidad con respecto a la actividad laboral es el fundamento a mi entender no sólo de la falta de productividad de los trabajadores, sino también de la falta de sentido que caracteriza hoy al hombre contemporáneo. Se entiende por mera empleabilidad aquella adaptación del trabajo humano a funciones cada vez más distantes de un sentido determinado para quién realiza la acción productiva.

Como es planteado por Martín Hopenhayn <sup>(3)</sup>, el trabajo ha cumplido históricamente la función de poner en marcha la participación social y la sociabilidad misma. La contradicción entre estas dos posibilidades de concebir el trabajo humano es el actual desafío de la administración de personas. La actividad laboral debe significar una señal de convivencia colaborativa y no de alienación y

(2) CHARLES HANDY, "El Espíritu Hambriento", Ediciones Apóstrofe, Barcelona, 1998.

(3) HOPENHAYN, MARTÍN. "Repensar el Trabajo". Editado por Norma, Santiago, 2001.

atomización como lo fue bajo el modelo fordista.

De este modo, quienes han recibido lo mejor de la sociedad tienen la responsabilidad de adecuar la productividad al desarrollo social en su conjunto. Como en la antigua Florencia los ricos patrocinaron el desarrollo de su comunidad, integrando las nuevas comprensiones de las artes, hoy los promotores económicos de la sociedad deben impulsar los proyectos empresariales conforme a los avances, que en materia de protección de derechos laborales, ha desarrollado nuestra sociedad. Derechos humanos, avances legislativos y jurisdiccionales pertinentes, convenios y acciones de la O.I.T., son entre otros muchos, las condiciones necesarias para participar en los mercados mundiales. Al igual que en Florencia no tiene importancia si dicho cumplimiento se hace por una genuina benevolencia, una apuesta por la inmortalidad o un orgullo vano.

### III. Directrices y buenas practicas empresariales

#### Invertir en las comunidades

En Gran Bretaña, como en Estados Unidos, muchas compañías importantes han comprendido esto y reconociendo la importancia de invertir en las comunidades que las rodean, han creado instituciones como *The Business in the Community*, dedicada a apoyar la regeneración social y económica de las comunidades. Las empresas ofrecen sus conocimientos y sus instalaciones a las escuelas, a las comunidades deficitarias, a los jóvenes emprendedores y contribuyen a la mejora del medio ambiente.

Por su parte el *London Benchmarking Group* consta de seis grandes empresas del Reino Unido que tratan de incluir dentro de sus indicadores de gestión, datos relativos a sus actividades en la comunidad, para hacerlos más transparentes y para que su impacto pueda valorarse más fácilmente.

A través de estas prácticas muchas empresas británicas han descubierto a los emprendedores sociales: un número creciente de individuos dinámicos que asumen la tarea de poner en marcha cosas en su entorno local, sea un nuevo centro artístico, un hospicio, una asociación para construir o renovar viviendas, un programa para que los jóvenes vuelvan a formar parte de la fuerza laboral o para educar a los niños fuera de la escuela. Ello les ha permitido nutrirse de líderes que de otra forma no habrían llegado a integrar a sus filas.

#### Excluir la falta de responsabilidad social

Un ejemplo de esto lo encontramos en palabras de Christian Aid, quien lidera una campaña llamada "Cambiar las Reglas", para empujar a las grandes cadenas de supermercados a aplicar su poder de compra para mejorar las condiciones de trabajo de los países del Tercer Mundo. Aid dice que hay niños de seis años que cultivan café en Brasil, que la demanda de uvas ha provocado la aplicación de pesticidas que perjudican la salud de los temporeros. Vender o consumir alimentos fabricados de esta manera es, dicen, una explotación. Aid ha convencido a dos cadenas de alimentación para que empiecen a trabajar en un programa piloto para mejorar las condiciones de trabajo de varios países en vías de desarrollo. Las diez primeras cadenas tienen un volumen anual de ventas igual a la renta de los 35 países más pobres y pueden, por lo tanto, dice la asociación benéfica, permitirse los cambios.

Como vemos la "corporación ciudadana" puede ser una fuerza del bien allí donde otros agentes no pueden llegar y es por eso que el concepto de ciudadanía corporativa es tan importante. La empresa es entendida como una comunidad y es más adecuado pensar en sus habitantes como ciudadanos que como empleados o recursos humanos.

*"Las corporaciones no sólo tienen ciudadanos, ellas mismas son ciudadanas. Tienen derechos en la sociedad en las que actúan,*

*pero tienen también las responsabilidades que la ley y las costumbres les imponen. Cada vez más esperamos que nuestras ciudadanas corporaciones se comporten decentemente".*<sup>(4)</sup>

### Democratizar la empresa

Pero estos derechos deben traducirse en la posibilidad de tener voz como empleado en la gobernación de la empresa, derecho a ser consultado en las decisiones de mayor importancia que afecten el futuro de la corporación. Si bien suena a manifiesto sindicalista –como señala Charles Handy– no estamos tan lejos de una realidad así de compartida. En 1997, dos grandes grupos industriales británicos acordaron una garantía de empleo por cuatro años de su fuerza laboral básica a cambio de la promesa de trabajo flexible.

Bertelsmann AG es un conglomerado de medios de comunicación con un giro de ocho mil doscientos millones de libras. Tiene su sede en Alemania y más de sesenta mil empleados en todo el mundo. Fundado en 1835 ha cumplido más de 165 años.

A fin de salvaguardar la continuidad de la compañía, las familias Bertelsmann y Mohn han cedido la mayoría de sus acciones a la Fundación Bertelsmann. En la actualidad esta Fundación tiene el 68% del capital social, la familia Mohn, el 20,5% y la Fundación SEIT, con sede en Hamburgo, el 10,7%. La Fundación Bertelsmann establece en su reglamento que persigue exclusiva y directamente propósitos relacionados con el bienestar general. En la práctica invierte en empresas de educación y formación importantes para el mundo de los medios de comunicación, así como en programas cívicos innovadores. La empresa tiene un importante plan de participación en beneficios mediante el cual la mayor parte de éstos se distribuye entre los empleados de lo que Reihard Mohn, el presidente, llama la Asociación. Esta participación se pone en

práctica emitiendo certificados de participación en beneficios que se cotizan en Bolsa. Por este sistema el capital permanece en la empresa como capital social. Los empleados tienen derecho a vender sus Certificados, no obstante, la mayoría de ellos los consideran como un ahorro adicional para la vejez.

En los últimos años, los Certificados han reunido una tasa de interés del 15% con una tarifa de mercado media del 200%. Mohn entiende que su sistema es un medio de garantizar la seguridad financiera a largo plazo de los trabajadores, pero también una forma de incrementar su identificación con la compañía.

Esta empresa es poco usual ya que tiene una constitución escrita con muchas cláusulas. La esencia de la constitución es que la propiedad comporta obligaciones. En el preámbulo se detallan objetivos de la compañía de la siguiente manera:

- La compañía debe hacer la máxima aportación posible a la sociedad. Todos los intereses del grupo se subordinan a esta meta.
- La realización personal de todos los que trabajan en la compañía debe hacerse posible en el puesto de trabajo. La dirección es responsable de garantizar las estructuras internas necesarias para lograrlo, así como para armonizar los intereses conflictivos.

### Autorregulación y autocumplimiento

La ciudadanía descansa en la confianza. Del mismo modo como la ciudadanía en sentido amplio descansa en la protección básica que nos entrega el ordenamiento jurídico, la ciudadanía corporativa descansa en un "contrato social" empresa-empleados, que permite el desarrollo de las capacidades y de la creatividad de las personas.

Las organizaciones, al igual que los individuos, tienen que ganarse el derecho a que se confíe en ellas. Deben de este modo ase-

(4) CHARLES HANDY, "El Espíritu Hambriento", Ediciones Apóstrofe, Barcelona, 1998.

gurar no sólo ciertos límites legislativos sino las condiciones de trabajo en un sentido general. De lo contrario, en un ambiente de despidos y contrataciones, la lealtad hacia la organización es un bien raro, lo cual es sorprendente, porque la lealtad vale dinero.

Frederick Reichfield ha puesto cifras al Efecto de Lealtad, señalando que la deslealtad por parte de los empleados, los inversores y los clientes puede rebajar el rendimiento y la productividad hasta en un 50%.

Dice Reichfield que una vez establecida, una organización con confianza mutua en su núcleo puede ser a la vez creativa y eficiente. Es evidente que todos trabajamos mejor si no estamos continuamente alerta para intentar conseguir un nuevo puesto. Trabajamos más creativamente si respetamos a quienes nos rodean y creemos en lo que estamos haciendo. Cuando confiamos en la organización, cuando estamos comprometidos con sus metas y compartimos en cierto modo los resultados del negocio, es más probable que aceptemos el traslado a otra sección, u otro lugar, incluso una reducción del salario.

#### IV. A modo de conclusion

Estudios actuales sobre la distribución de la fuerza laboral en dos naciones que forman parte de la elite mundial nos muestran avances significativos hacia lo que en normativa laboral se denomina la precarización del empleo.

Si ello sucede en Gran Bretaña y Estados Unidos, por simple analogía podemos presumir lo que sucede en otros lugares del mundo. Cifras<sup>(5)</sup> como las siguientes permiten constatar en los hechos tendencias legislativas que persiguen asegurar la empleabilidad más que el empleo. Vemos así como el 51% de los trabajadores británicos se rigen por contratos de jornada parcial, trabajos temporales o simplemente autónomos. Por su parte el

(5) Flexibilidad del mercado laboral, *Business Strategies*, Londres, 1996.

37% de la fuerza laboral norteamericana se encuentran en la misma situación. Más allá de los números no cabe duda que las tendencias legislativas apuntan a un norte determinado que en el caso chileno importamos sin mayor resistencia.

Este mismo estudio nos señala que aquel grupo de trabajadores permanentes, tanto en Gran Bretaña como en los Estados Unidos tiene una empleabilidad promedio de seis años.

En síntesis un escenario que tiende a abandonar al hombre a las reglas del mercado, donde las organizaciones podrían tener un rol relevante. Bajo el slogan de que la vida está en tus manos el modelo de mercado vigente crea y recrea sus diversos modos de eficacias.

Los ciudadanos de todas las democracias –dice Handy<sup>(6)</sup>– tienen derecho a la residencia, a la justicia, a la libertad de expresión, a participar de alguna manera en la riqueza de la sociedad y a incidir, usualmente por medio del voto, en la gobernación de su sociedad. No obstante, lo más importante es que un ciudadano tiene derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad, como dicen en Estados Unidos; En otras palabras, el derecho a construir su propia vida, dentro de las leyes del país.

La libertad esencial del individuo ha sido la fuerza impulsora de la democracia a través de todos los tiempos. Es esta fuerza la que las organizaciones deben impulsar, justo en el momento en que los individuos están predispuestos a utilizarla en post de la producción y del sentido del trabajo.

¿Quiénes son esos ciudadanos? En la actualidad existe una descompensación de derechos y obligaciones entre sujetos y organizaciones. Siguiendo la analogía planteada, los estados exigen pruebas de talento y bue-

(6) CHARLES HANDY, "El Espíritu Hambriento", Ediciones Apóstrofe, Barcelona, 1998.

na conducta a aquellos que quieren ser ciudadanos suyos. Las empresas en este sentido son privilegiadas, pueden escoger sus ciudadanos, y es sensato que lo hagan con cuidado, encargando pruebas y examinando expedientes. Por lo mismo la regulación estatal debe exigirles a ellas niveles básicos de ciudadanía que den fe de su capacidad para competir en el siglo XXI.

*El cofundador de Hewlett Packard, David Packard, dijo en este sentido unos días antes de morir:*

"¿Por qué estamos aquí? Creo que muchas personas suponen, equivocadamente, que una compañía existe sólo para hacer dinero. El dinero es una parte importante de la existencia de una compañía, si ésta vale algo. Pero un resultado no es una causa. Tenemos que profundizar más y averiguar la auténtica razón de nuestra existencia. Según investigamos eso, llegamos a la inevitable conclusión de que un grupo de personas se unen y existen en forma de esa institución que llamamos compañía, a fin de lograr colectivamente algo que no podrían conseguir separadamente; hacen una aportación a la sociedad, una frase que suena a manida, pero que es fundamental".

El derecho anglosajón asimila con mayor plasticidad que el nuestro los conceptos de persona y empresa. Considera a las empresas como individuos, de modo tal que pueden ser juzgados y considerados responsables, no sus bienes sino sus mismos propietarios. En dicho contexto la noción de "ciudadanía corporativa" presenta ventajas al momento de ser llevada al papel y al análisis crítico de la realidad.

Progresivamente nuestro país deberá ir avanzando en el ejercicio de los derechos laborales y en la capacidad de hacer efectivo no sólo el cumplimiento normativo sino la propagación de todas aquellas alianzas estratégicas que logren el sano equilibrio que requieren las relaciones laborales de nuestros tiempos.

La rapidez de la vida y de los cambios ha debilitado los valores y sustentos jurídico-culturales que sustentan el trabajo humano en la actualidad. Dicho debilitamiento debe generar una resistencia que promueva fuertemente el autocontrol, –"producir una sociedad armónicamente equilibrada, cuya finalidad sea el desarrollo y la conservación de la humanidad de las personas".

## V. BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Charles Handy, "El Espíritu Hambriento", Ediciones Apóstrofe, Barcelona, 1998.
- 2.- Flexibilidad del mercado laboral, *Business Strategies*, Londres, 1996.
- 3.- Hopenhayn, Martín. "Repensar el Trabajo" Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Norma, 2001.
- 4.- Pin Arboledas y Suárez Ruz, "La dirección de personas de la vieja a la nueva economía", en el libro "Paradigmas del Liderazgo", editado por Planeta, Barcelona, 2001.
- 5.- Everett y Rehka Rogers, "*Communication in organisations*" New York: The Free Press, 1976, p. 9.
- 6.- Linda Gratton, *Estrategias de Capital Humano*, Financial Times Ediciones, Madrid, 2001.
- 7.- Moller, Claus, "Calidad Personal", editado por Gestión 2000, Barcelona, 2001.
- 8.- Fredy Kofman, "Metamanagement", ediciones Granica, tomo I, pág. 61, Buenos Aires, 2001.
- 9.- Buckingham, Marcus y Coffman, Curt: *First, Break All the Rules*, Simon and Schuster, 1999.
- 10.- Kennet Gergen, "Construcciones de la Experiencia Humana", editado por Gedisa Editorial, Barcelona, 1996.

## TRABAJADORES DE ESTACIONES DE SERVICIOS, SERVICENTROS, LUBRICENTROS Y BOMBAS BENCINERAS

Las labores desarrolladas en las estaciones de servicios, corresponden básicamente al expendio de combustibles –gasolina, diesel, kerosene– y en algunos casos se incluyen servicios anexos como lavado de autos, cambios de aceites, minimarket, entre otros. Ante las diversas actividades que se realizan en estas estaciones de servicios, –transporte, carga y descarga de combustibles– nos encontramos frente a distintos riesgos que derivan de acciones o condiciones inseguras y que pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

### ALGUNAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

- El empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, como también los implementos necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. (Art. 184 Código del Trabajo)
- El empleador debe informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto. (Art. 21, D.S. N° 40 Ministerio del Trabajo)
- El empleador debe proporcionar a los trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo, a cubrir y entrenar a los trabajadores

en el uso correcto de éstos. (Art. 53 D.S. N° 594 Ministerio de Salud)

- El empleador tiene la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, el que deberá contener los riesgos típicos de la actividad que desarrollan los trabajadores. (Art. 153 Código del Trabajo)
- Se deberá señalar las zonas de peligro indicando la condición de riesgo y las zonas de seguridad. (Art. 37 D.S. N° 594 Ministerio de Salud)
- Se deberá tener un plan de acción en caso de una emergencia y ser conocido por los trabajadores. (D.S. N° 90 Ministerio de Economía)
- El empleador deberá declarar todos los accidentes laborales y enfermedades profesionales al organismo administrador del seguro y llevar un registro de ellos. (Ley N° 16.744 Art.76 y D.S. N° 40 Arts. 12 y 13 Ministerio del Trabajo)
- En aquellas empresas o faenas en que laboran más de 25 trabajadores deberá existir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al cual el empleador deberá otorgar todas las facilidades para que éste funcione, dando cumplimiento a los acuerdos que éste adopte.

*En caso que usted presente molestias a su salud, que sospeche hayan sido causadas por el trabajo que realiza concurra al servicio médico de la mutualidad que corresponda a su empresa.*

## JORNADA DE TRABAJO Y HORAS EXTRAORDINARIAS

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se comprometió a prestar sus servicios al empleador, mediante el contrato de trabajo.

### ¿Qué son las horas extras?

*Es el tiempo que el trabajador labora por sobre las 48 horas semanales o de las horas pactadas en el contrato si son menos de 48 horas.*

- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.
- La legislación sólo permite un máximo de 2 horas extraordinarias diarias.
- Las horas extraordinarias sólo se pueden pactar por un máximo de 3 meses, posteriormente se pueden renovar por mutuo acuerdo por otro período similar.
- Las horas extras no son indefinidas en el tiempo y sólo responden a situaciones excepcionales y temporales.
- Las horas extras valen el 50% más que las horas ordinarias.

### Descuentos legales

*Los descuentos que legalmente puede hacer un empleador son:*

- Descuentos para ISAPRES o FONASA y A.F.P. o I.N.P.
- Impuestos que graven las remuneraciones.
- Cuotas Sindicales.
- Las que imponga un Juez por retenciones judiciales.

- Las que autorice el trabajador por escrito para pago de dividendos hipotecarios, cierta cantidad autorizada por el trabajador para cuenta de ahorro para la vivienda. Estos descuentos no pueden exceder el 30% de la remuneración.

### Descuentos indebidos

- Todo descuento por cheques recibidos sin fondo o robados, no deben descontarse del sueldo de los trabajadores, esto constituye una infracción laboral, por lo tanto sancionable por los Inspectores del Trabajo.
- Tampoco es permitido descontarle a los trabajadores lo robado en un asalto a las estaciones de servicios.
- Las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Así lo dispone el artículo 60 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- El trabajador deberá negarse a aceptar estos descuentos y hacer la denuncia a la Inspección del Trabajo

*Los trabajadores de estaciones de servicio tienen derecho a:* constituirse en organizaciones o sindicatos. El objetivo es asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover entre otros, los intereses económicos, sociales y culturales, estipulado en la Constitución Política del Estado.

### La finalidad de los sindicatos es:

- Representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de Negociación Colectiva.
- Representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sea requerido por los asociados.
- Velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social.

- Crear instituciones de carácter previsional o de salud.
- Tender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
- Realizar todas aquellas actividades contempladas en estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

*Usted puede proponer a través del Comité Paritario o de su sindicato que la empresa solicite exámenes de salud periódicos a la mutualidad.*

Empleadores y grupos de trabajadores, estos últimos organizados a través de un

sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole pueden utilizar la *Mediación Laboral*. Este es un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación entre las partes. Este instrumento permite incorporar en el ámbito de las relaciones laborales una cultura de diálogo y colaboración a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos colectivos.

*Trabajadores o empleadores involucrados en un conflicto pueden solicitar ante cualquier Inspección del Trabajo la intervención del mediador.*

# MEDIACION LABORAL Y CONCILIACION INDIVIDUAL

Con el propósito de integrar a las relaciones laborales los avances de la Solución Alternativa de Conflictos y Autorregulación Laboral, la Dirección del Trabajo presenta al país la instalación del primer *Centro de Mediación para Conflictos Laborales Colectivos y Conciliación Individual*.

## MEDIACION LABORAL

La *Mediación Laboral* es un modelo de solución de conflictos colectivos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

La Dirección del Trabajo dispone de *mediadores*, profesionales especialmente capacitados en técnicas de procesamiento de conflicto y mediación, que contribuyen a buscar soluciones a los conflictos laborales, logrando que las partes involucradas generen las alternativas más apropiadas.

### Ventajas de la Mediación:

- *Es voluntario*: Se funda en la libertad que tienen las partes de solicitarla y de mantenerse o no en el proceso.
- *Es flexible*: Permite a las partes y al mediador establecer las reglas del proceso, salvo ciertos preceptos básicos.
- *No tiene costo económico*: Permite un acceso gratuito tanto a las empresas como a los trabajadores.
- *Disminuye el costo social que implican las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que puede traer el conflicto*: La confianza deteriorada en las

relaciones laborales, puede generar una disminución en la productividad de las empresas.

- *Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo.*
- *Promueve la participación de las partes en la búsqueda de soluciones*: La auto-composición permite el protagonismo de los actores laborales en la búsqueda participativa de las soluciones.

*Empleadores y grupos de trabajadores pueden utilizar la Mediación, estos últimos organizados a través de un sindicato o como grupo, a quienes les afecte un conflicto colectivo laboral de cualquier índole.*

### Tipos de Mediación:

- *Mediación a petición de parte*: Se inicia a solicitud escrita o verbal, de cualquiera de las partes, ante la Dirección Regional o la Inspección respectiva.
- *Mediación programada*: Es la que emana desde la propia planificación interna de la Dirección del Trabajo.
- *Mediación reactiva*: Se aplica frente a situaciones de emergencia. Se estudia su factibilidad por el Director Regional o el Inspector Provincial o Comunal.

### Buenos Oficios Durante la Negociación Colectiva

Una vez aprobada la huelga y dentro de las 48 horas siguientes, cualquiera de las partes puede requerir la actuación de buenos oficios de la Dirección del Trabajo. Esta solicitud produce el efecto de suspender el inicio de la huelga y otorga a las partes la oportuni-

dad de continuar las negociaciones. (Artículo 374 bis del Código del Trabajo)

Trabajadores o empleadores pueden acceder a este servicio solicitándolo ante la *Dirección Regional o Inspección del Trabajo* de la jurisdicción respectiva, ya que se dispone de mediadores en todo el país.

### CONCILIACION INDIVIDUAL

La *Conciliación Individual* es un método de solución de conflictos producidos al momento del término de las relaciones individuales de trabajo. Dicho procedimiento se inicia cuando el interesado solicita la intervención de la Dirección del Trabajo, Institución que procura la solución de la disputa por la vía de un acuerdo entre el empleador y trabajador, velando que éste sea justo y oportuno, en el marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

La Dirección del Trabajo dispone de *conciliadores*, profesionales especialmente capacitados en procedimientos y técnicas de conciliación que contribuyen al acuerdo de los conflictos laborales entre trabajador y empleador.

#### Ventajas de la Conciliación:

- *Oportunidad en la solución del conflicto:* El conflicto entre las partes requiere de una pronta solución con un resultado satisfactorio a las expectativas del reclamante y a la vez disminuir el impacto del conflicto en el clima laboral de la empresa.
- *Transparencia en el proceso:* Trabajador y empleador son plenamente informados

de sus derechos y obligaciones que derivan al término de la relación laboral y de las implicancias de la gestión de la Dirección del Trabajo. Las partes así toman sus decisiones debidamente informadas.

- *Economía para las partes y para el Estado:* La solución del conflicto en menor tiempo y por mutuo acuerdo, significa un ahorro de recursos para las partes y también para el Estado, quedando reservado a los Tribunales los conflictos jurídicos de mayor complejidad.
- *Favorece la paz laboral:* Las acciones de la Dirección del Trabajo tendientes a velar por el cumplimiento de la normativa legal, permiten restablecer la armonía social de las relaciones en el mundo del trabajo.

#### Cómo acceder a la Conciliación:

- El trabajador puede solicitar la Conciliación Individual cuando tras la terminación de su contrato de trabajo no ha concordado con su ex empleador las condiciones jurídicas y económicas de dicha terminación, por lo que estima le adeudan determinados conceptos y/o está en desacuerdo con la causal de terminación aplicada o la forma de cálculo o pago de las indemnizaciones respectivas.
- El trabajador puede acceder a la Conciliación Individual interponiendo un Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato ante la Inspección Provincial o Comunal del Trabajo de la jurisdicción de su ex empleador o del domicilio del trabajador, si éste se encuentra en una ciudad distinta.

## FERIADO PROGRESIVO

El feriado progresivo está establecido en nuestra legislación como aquél beneficio consistente en el derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, que asiste a todo trabajador que tenga diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no. Este exceso es susceptible de negociación individual o colectiva.

En efecto, el artículo 68 del código del Trabajo establece que: *"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."*

No obstante lo anterior, para tener derecho al feriado progresivo, el trabajador deberá reunir los requisitos para acceder al feriado básico, conforme a lo establecido en el artículo 67, vale decir, haber cumplido un año de servicio. *"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."*

*"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio".*) De manera tal, que este feriado tiene un carácter accesorio y por tanto, no puede subsistir independientemente del feriado básico, pues el legislador lo ha establecido con el propósito de aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicio.

### Compuo de años de servicio

La ley permite al trabajador invocar para estos efectos, los años servidos a un mismo

empleador, como a distintos empleadores, sin perjuicio de que en este último caso, la ley ha limitado a 10 el número de años de servicio que se pueden hacer valer.

Es importante señalar que los años de servicio prestados en calidades distintas a las del sector privado, o en sistemas jurídicos diversos a los que regula el Código del Trabajo, se considerarán plenamente para los efectos del cálculo del feriado progresivo. En el mismo sentido, la jurisprudencia administrativa ha señalado que los servicios prestados por trabajadores despedidos con ocasión de una quiebra y contratados posteriormente por la empresa continuadora del giro, deben entenderse prestados a un mismo empleador para los efectos del feriado progresivo, al igual que aquellos servicios prestados a una empresa que experimenta transformaciones jurídicas.

Por otra parte, el derecho al beneficio no se verá alterado por las interrupciones que haya tenido la prestación de servicios. Así lo ha entendido la Dirección del Trabajo al señalar que el beneficio del feriado progresivo no se pierde por las interrupciones que experimente la prestación de servicios.

### Forma de acreditar los años de servicio

La forma de acreditación de los años de servicio que dan derecho a este beneficio está regulada en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586 de 1965, el que al respecto señala:

En el caso de trabajadores que sólo hubieren laborado para un mismo empleador, se estará al reconocimiento que deberá hacer este último, de acuerdo al contrato de trabajo y demás documentación probatoria, de la fecha del ingreso del dependiente.

En el caso de trabajadores que hubieren prestado servicios a distintos empleadores, se podrán comprobar los años de servicio ante su actual empleador por alguno de los siguientes medios:

Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios.

Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de los servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado que lo requiera pertenezca o haya pertenecido, y

Por último, y a falta de cualquier otro medio anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, según el Código de Procedimiento Civil, aprobado por el tribunal competente.

### Remuneración del Feriado Progresivo

El trabajador, durante el feriado progresivo, debe percibir su remuneración íntegra. Esta regla se infiere del hecho que no existe ninguna norma especial que determine una forma distinta de remunerar este tipo de feriado, por lo que consecuentemente, se deberá aplicar la regla general, más aún si se tiene en cuenta el carácter accesorio del feriado progresivo, por lo que deberá tener el mismo tratamiento remuneracional que el feriado básico.

Por lo tanto, durante el feriado progresivo la remuneración del trabajador estará constituida por los conceptos que al respecto señala el artículo 71 del Código del Trabajo, vale decir 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.*

*"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.*

*"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".*

### Carácter compensable del feriado progresivo

La principal característica que diferencia al feriado progresivo del feriado básico es que aquél es susceptible de negociación individual o colectiva. En efecto, el trabajador puede acordar con su empleador, ya sea en el contrato individual o en el respectivo instrumento colectivo, no hacer uso de los días de descanso que por este concepto le correspondan, compensándolos en dinero o de otra forma.

No obstante lo anterior, la suma mínima que la ley establece para compensar el feriado progresivo deberá ser equivalente a la remuneración íntegra, en los términos dispuestos en el artículo 71.

### Criterio de la Dirección del Trabajo

El órgano fiscalizador se ha pronunciado reiteradamente sobre las dudas que resultan

de la aplicación práctica del feriado progresivo. Estas dudas en algunos casos dicen relación con si es jurídicamente procedente calcular el feriado progresivo, sobre los días hábiles que comprenda el período de 28 días corridos que el empleador otorga como feriado básico en el caso específico, pues no procedería que los días de feriado progresivo que le corresponderían al trabajador según la ley, se entiendan incorporados o se subsumen en el feriado ordinario de 28 días corridos que el empleador otorga a los trabajadores en el caso determinado. El criterio de la Dirección del Trabajo ha sido el siguiente: **Ord. N° 0593 / 0035 de 26/02/2002.**: *"De acuerdo con el preciso tenor de la disposición en estudio, para calcular el feriado progresivo de la trabajadora que consulta, deben considerarse íntegramente las reglas que sobre dicho beneficio contempla el citado artículo 68 del Código del Trabajo, esto es, computando los años de servicios prestados en dicha empresa y aquellos laborados para otros empleadores, y el número de días que resulte de esa operación aritmética debe compararse con el número de días que por concepto de feriado progresivo correspondería impetrar según la fórmula convencional, en cuyo caso deberá otorgarse el feriado progresivo convencional sólo si éste es igual o superior a aquel que correspondería impetrar de aplicarse las reglas que prevé la disposición legal tantas veces citada.*

*"De ello se sigue que el cálculo del feriado progresivo según las reglas establecidas por la ley, se realiza sobre el feriado básico de 15 días hábiles que contempla el artículo 67 del Código Laboral, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil por lo que la pretensión de la académica ocurrente de materializar dicho cálculo sobre los días hábiles que comprenda el período de 28 días corridos de feriado anual que otorga la corporación universitaria a los académicos, está conforme con las disposiciones legales.*

*"En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa, cumples informarle que el cálculo del feriado progresivo que contempla el artículo 68 del Có-*

*digo del Trabajo, se efectúa sobre el feriado básico de 15 días hábiles que prevé el artículo 67 del mismo cuerpo legal, para cuyos efectos el sábado se considerará siempre inhábil, salvo que por la negociación individual o colectiva se establezca un referente superior al legal".*

De igual modo, para el caso en que los trabajadores gozan de un feriado básico superior al legal, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado en el siguiente sentido: **Ord. N° 5.270/246 de 05/09/1994.**: *"...en virtud del contrato colectivo al que se encuentran afectos los trabajadores, gozan de un feriado básico superior al legal, por lo que tienen derecho a incrementar dicho beneficio de acuerdo a las normas previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo, no siendo procedente para estos efectos que los días pactados sobre 15 días hábiles por concepto de descanso mínimo, se imputen a aquellos correspondientes a feriado progresivo o adicional".*

### Prescripción del feriado progresivo

Los días de feriado progresivo que se encuentren debidamente acreditados y que no hubieren sido otorgados por el empleador, pueden ser exigidos en forma retroactiva por el trabajador afectado, siempre que no se haya producido la prescripción del derecho y ésta no haya sido declarada por sentencia judicial ejecutoriada.

La prescripción opera cuando se hayan cumplido dos años, contados desde la fecha en que el derecho se ha hecho exigible, siempre y cuando la relación laboral se encuentre subsistente. Para el caso que la relación laboral se encuentre extinguida, el trabajador podrá hacer efectivo el derecho a compensación del feriado progresivo hasta seis meses después de que dichos servicios hayan terminado. No obstante el plazo de seis meses, el dependiente podrá exigir la compensación del feriado progresivo hasta dos años, contados desde que se hicieron exigibles.

**ACLARACION**

En la edición correspondiente al mes de diciembre pasado, en la Guía práctica referida a la terminación del contrato de trabajo (*segunda parte*), las transcripciones sobre la causal denominada “necesidades de la em-

presa” contenida en el inciso 1° del artículo 161 (página 21 de ese Boletín), y el alcance sobre el despido indirecto contenido en el artículo 171 (*página 22 del mismo Boletín*), deben entenderse reemplazadas por los textos actualizados del Código del Trabajo que se incluyen en esta misma edición.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# MODIFICA EL ARTICULO 177 DEL CODIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LAS FORMALIDADES DEL FINIQUITO DEL CONTRATO DE TRABAJO (\*)

LEY N° 19.844

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

**"Artículo único.**- Intercálanse, en el artículo 177 del Código del Trabajo, los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser incisos séptimo y octavo, respectivamente:

"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 íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

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.".

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 11.01.03.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 27 de diciembre de 2002.-  
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 PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

# FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CODIGO DEL TRABAJO (\*) (\*\*) (\*\*\*)

D.F.L. N° 1

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

(\*) Publicado en el Diario Oficial de 16.01.03.

(\*\*) N. del E.: La Redacción del Boletín Oficial ha estimado útil, junto con la transcripción de este texto, incorporar las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.824 (D.O. 30.09.02) y 19.844 (D.O. 11.01.03).

Por razones de espacio no se incluyen las notas marginales sobre el origen legal de la respectiva normativa considerada para fijar este texto refundido.

(\*\*\*) La transcripción de este D.F.L. ha sido corregida, teniendo a la vista el documento original tomado de razón por la Contraloría General de la República.

DECRETO CON FUERZA DE LEY:

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

## TITULO PRELIMINAR

**Art. 1.º** 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.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o con-

servadores se registrarán por las normas de este Código.

**Art. 2.º** 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.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

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.

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

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 tercero.

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 car-

go la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

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

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.

**Art. 3.º** 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,

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.

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 una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Las infracciones a las normas que regulan las entidades a que se refiere este artículo se sancionarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 de este Código.

**Art. 4.º** 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 individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

**Art. 5.º** 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.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

**Art. 6.º** 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.

## LIBRO I

### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL

#### Título I

### DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### Capítulo I

### NORMAS GENERALES

**Art. 7.º** 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.

**Art. 8.º** Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

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

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

**Art. 9.º** 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.

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.

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.

Si el empleador no hiciera 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.

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de 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.

**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;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

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.

**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.

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, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos

por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

**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.

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 notificación, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

## Capítulo II

### DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES

**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 dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa

del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la 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.

Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

**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.

**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.

Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores.

**Art. 16.** En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

**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.

**Art. 18.** Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

### Capítulo III

#### DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

**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.

**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 que no pueda ser reemplazado por personal nacional;

3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

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.

**Párrafo 1.º****Jornada ordinaria de trabajo**

**Art. 22.** La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.<sup>(\*)</sup>

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

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

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.

**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.

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 más de quince días, los trabajadores tendrán

(\*) V. inciso primero de Art. 19 transitorio de este Código.

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.

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 arrojados para conseguir el salvamento.

**Art. 24.** El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. 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.

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

**Art. 25.** La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 180 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos 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. Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada.<sup>(\*)</sup>

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 y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles 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.

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

El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquéllos.

**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.

**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 de-

ban 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.

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.

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.

**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.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

#### **Párrafo 2.º**

#### **Horas Extraordinarias**

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

(\*) V. inciso segundo de Art. 19 transitorio de este Código.

**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.

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

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.

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.

**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.

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 de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

### Párrafo 3.º

#### 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.

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.

### Párrafo 4.º

#### 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.

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

**Art. 36.** El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior 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.

**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.

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 477.

**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 imposterable;

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 periodos determinados;

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

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias, y

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.

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.

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.

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.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, 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.

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.

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.

**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.

**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.

#### Párrafo 5.º

#### 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 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.

**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

**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.

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

a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10;

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.

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

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

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.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

Las infracciones a lo dispuesto en el inciso tercero del presente artículo, serán sancionadas con una multa a beneficio fiscal de 1 a 20 Unidades Tributarias Mensuales más el incremento a que alude el inciso primero del artículo 477, en su caso.

**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.

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.

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.

**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.

**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, 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.

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 In-

ternos 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.

**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 alcancen 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.

## Capítulo VI

### DE LA PROTECCION 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 y los de casa particular.

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.

**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.

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

**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 gravan, 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. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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.

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.

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

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.

**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 al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

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

**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, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

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

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

**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.

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. 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.

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. 64.** El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.

**Art. 64 bis.** El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado 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.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño

de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador 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, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o 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.

**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.

## Capítulo VII

### DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

**Art. 66.** En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse

efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

**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.

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.

**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.

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

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

**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.

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.

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.

**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 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.

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.

**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 periodos 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.

**Art. 75.** Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica 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.

**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.

## 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.

**Art. 79.** Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad.

**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 477.

## Capítulo II

### DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

#### Párrafo 1.º

#### 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 explota-

ción 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.

**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.

**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.

Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que sufiere por reajustes legales o convencionales o por diferentes evaluaciones 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.

**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.

#### **Párrafo 2.º**

#### **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.

**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.

**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.

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.

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.

### Capítulo III

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

##### Párrafo 1.º

##### Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional

**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.

**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.

**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 registrarán, además, por las disposiciones especiales que establezcan las leyes sobre navegación.

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

**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 especiali-

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

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

**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 restituído.

**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 hiciera 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.<sup>(\*)</sup>

**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 tele-

(\*) V. inciso segundo de Art. 19 transitorio de este Código.

grafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a 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.

**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.

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 que exijan un funcionamiento permanente (calderas, frigoríficos, dínamos, servicios de pasajeros, etc.), que se desempeñará distribuido en tur-

nos 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.

**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;

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 salva-

mento.

**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.

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 tocara 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, que-

dará 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 arrojados 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 registrará 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.

**Art. 128.** Los sueldos de los oficiales y tripulantes serán pagados en moneda nacional o en su equivalente en moneda extranjera.

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, ali-

mentación 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.º**

#### **Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales**

**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.

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales.

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.

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.

**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.

**Art. 135.** Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4º, 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.

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.

**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.

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

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 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.

**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 al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio.

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 trabaja-

dores 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;

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 TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

**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 ho-

gar.

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. 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.

**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, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

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.

Los trabajadores que vivan en la casa del empleador tendrán derecho a un día completo de descanso a la semana, el cual podrá ser fraccionado en dos medios, a petición del trabajador.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente.

**Art. 151.** La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

Con todo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

Los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la referida en el inciso anterior, proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales.

**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.

### Título III

#### DEL REGLAMENTO INTERNO

**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.

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.

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.

**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;

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;

7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;

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;

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, y

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

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 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.

**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.

**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.

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.

**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.

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 periodos 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.

#### Título V

##### DE LA TERMINACION 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.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 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.

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

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

**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;

b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y

d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

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

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 emplea-

dor 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.

**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 pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual de-

vengada. 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.

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.

**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.

**Art. 162.** Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 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 pague 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.

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 íntegro 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.

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 477 de este Código.

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.

**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, al momento de la terminación, 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.

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 registrará, 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. 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.

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 emplea-

dor.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se registrará 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.

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 porcen-

tual, 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.

**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.

**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;

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.

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.

**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.

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 mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, y

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.

**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 ó 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.

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.

**Art. 172.** Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 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 imposicio-

nes y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por 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.

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.

**Art. 173.** Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice 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.

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 íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

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.

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 consiguado en él. <sup>(1)</sup>

**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.

## Título VI

### DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

**Art. 179.** La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacita-

(1) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Artículo Unico de la Ley N° 19.844.

ción 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.<sup>(\*)</sup>

**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 sufiere 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.

**Art. 182.** Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entorpezcan 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 prohibi-

(\*) La referencia al citado D.L. debe entenderse hecha a la Ley N° 19.518.

ción 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.

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

(\*) V. Art. 21 transitorio de este Código.

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.<sup>(\*)</sup>

## LIBRO II

### DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

#### 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, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

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.

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.

**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.

**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 respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

**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.

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.

## Título II

### DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

**Art. 194.** La protección a la maternidad 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.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

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.

**Art. 195.** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al

cuidado del hijo, corresponderá al padre, 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 establecido 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 púerperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

**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 puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

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.

**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. 198.** La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

**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, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron 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.

**Art. 200.** La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

**Art. 201.** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

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 de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

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 precedente, 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 desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. 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.

Inciso suprimido.

**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.

**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 deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, 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 la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior. <sup>(2)</sup>

**Art. 204.** Cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

**Art. 205.** El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

**Art. 206.** Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.

(2) Artículo modificado, como aparece en el texto, por el Artículo Unico de la Ley N° 19.824.

**Art. 207.** Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

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 refiere el artículo 201.

**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.

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.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

### Título III

#### DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

**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.

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.

**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 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.

### LIBRO III

#### DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

##### Título I

##### De las organizaciones sindicales<sup>(\*)</sup> 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.

**Art. 213.** Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y centrales y afiliarse y desafiliarse de ellas.

(\*) Las organizaciones sindicales vigentes al 5.10.01, tienen el plazo de dos años para adecuar sus estatutos (Ley N° 19.759). V. Art. 18 transitorio de este Código.

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.

**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.

**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;

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

d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

**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.

**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.

**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 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;

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;

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 CONSTITUCION 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 prece-

dente, 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 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.

**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.

**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, autori-

zar 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.

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.

**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.

**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.

**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.

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.

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.

**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.

**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 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.

**Art. 232.** Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedi-

mientos 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.

**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. 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.

## 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.

**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

d) Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.

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.

**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 concurren 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.

**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 efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

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.

**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.

**Art. 241.** Derogado.

**Art. 242.** Derogado.

**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.

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.

Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales.

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.

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.

**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.

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.

**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.

**Art. 248.** Derogado.

**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.

Las normas sobre permiso y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes.

**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 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.

**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.

**Art. 252.** El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.

## Capítulo V

### De las asambleas

**Art. 253.** Derogado.

**Art. 254.** Derogado.

**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.

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.

## 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.

La enajenación de bienes raíces deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

**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 Presi-

dente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

**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.

**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% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.

**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.

**Art. 265.** Derogado.

## 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.<sup>(\*)</sup>

**Art. 267.** Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confede-

raciones 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.

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 afiliarse, 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

(\*) V. Art. 22 transitorio de este Código.

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.

**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.

**Art. 271.** Derogado.

**Art. 272.** El número de directores de las federaciones y confederaciones, y las funciones asignadas a los respectivos cargos se establecerán en sus estatutos.

**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.

**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, aún 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.

### 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 repre-

sentantes de las organizaciones afiliadas votarán en proporción al número de sus asociados. La duración del directorio no podrá exceder de cuatro años.

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.

**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.

**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.

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.

**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 estableci-

das 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.

## Capítulo IX

### DE LAS PRACTICAS DESLEALES O ANTI-SINDICALES Y DE SU SANCION

**Art. 289.** Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrir 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 ejecute 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 desestimar 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.

Incorre 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 pa-

gado 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 y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

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 corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente, los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañará a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente. Los hechos constatados de que dé cuenta dicho informe, constituirán presunción legal de veracidad, con arreglo al inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier interesado podrá denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

Recibida la denuncia, el juez citará a declarar al denunciado, ordenándole acompañar todos los antecedentes que estime necesarios para resolver. Citará también a la misma audiencia al denunciante y a los presuntamente afectados, para que expongan lo que estimen conveniente acerca de los hechos denunciados.

La citación se efectuará por carta certificada, dirigida a los domicilios que figuren en el informe de fiscalización y se entenderá

practicada en el plazo a que se refiere el artículo 478 bis.

La referida audiencia deberá realizarse en una fecha no anterior al quinto ni posterior al décimo día siguiente a la fecha de la citación. Con el mérito del informe de fiscalización, de lo expuesto por los citados y de las demás pruebas acompañadas al proceso, las que apreciará en conciencia, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de tercero día.

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 dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.

Si la sentencia da por establecida la práctica antisindical o desleal, además, dispondrá que se subsanen o enmienden los actos que constituyen dicha práctica; el pago de la multa a que se refiere este artículo, fijando su monto, y que se reincorpore en forma inmediata a los trabajadores sujetos a fuero laboral separados de sus funciones, si esto no se hubiere efectuado antes.

Copia de esta sentencia, deberá remitirse a la Dirección del Trabajo, para su registro.

**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.

El trabajador deberá intentar la acción correspondiente dentro del plazo a que se refiere el artículo 168.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a tres meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

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, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

**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 DISOLUCION 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.

**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

Derogado.

**Art. 299.** Derogado.

**Art. 300.** Derogado.

**Art. 301.** Derogado.

### 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 NEGOCIACION 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.

**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 Minis-

terio 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.

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.

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.

**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;

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.

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.

**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.

**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.

**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.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del periodo a que se refiere el inciso anterior.

**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.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período comprendido en el inciso anterior.

**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.

**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.

**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.

**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 hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 477.

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.

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.

**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 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

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 aquellas, 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.

**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 PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

#### Capítulo I

#### DE LA PRESENTACION 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 estableci-

miento 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.

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.

**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.

**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.

**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 tiem-

po, 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.

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.

**Art. 321.** Los trabajadores de aquellas empresas que señala el artículo 317 que no hubieren presentado un proyecto de contrato colectivo, no obstante haberseles practicado la comunicación señalada en el artículo 318, sólo podrán presentar proyectos de contrato de acuerdo con las normas del artículo siguiente.

**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 trabajado-

res 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 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.

**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.

**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 4º de este Código.

**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.

**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 ne-

gociadora 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.

**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.

**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.

**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.

**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.

En caso de negativa de los integrantes a suscribir dicha copia, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324.

**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.

**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.

## Capítulo II

### DE LA PRESENTACION 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.

**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.

Para efectuar esta presentación, se requerirá que lo haga en representación de un mínimo de cuatro trabajadores de cada empresa.

**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 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 ne-

gociadora, 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 concurren 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.

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.

**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 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.

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.

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.

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.

**Art. 347.** Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años.

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.

**Art. 348.** Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individua-

les de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.

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.

**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 artículo 461 de este Código.

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.

**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 MEDIACION

**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.

#### 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 ven-

cido 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 tercer 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 registrará, 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 2º del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil.

**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 con-

formidad 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.

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.

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 aquél o aquéllos, 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 constitu-

ción, 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 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.

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.

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.

**Art. 370.** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren 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.

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.

**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.

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.

**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.

**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 hiciera 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.

**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 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.

**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.

**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 doscien-

tos 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.

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.

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 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 y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;

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.

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 Índice 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.

**Art. 382.** Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cual-

quier 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.

**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.

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 So-

cial, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

**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.

## Título VII

### DE LA NEGOCIACION 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 PRACTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA Y DE SU SANCION

**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 una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

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 corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo con sujeción a las normas establecidas en el artículo 292, quedando facultadas las partes interesadas para formular la respectiva denuncia directamente ante el Tribunal. Las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado.

El juzgado respectivo ordenará el cese de la conducta o medida constitutiva de práctica desleal y podrá reiterar las multas hasta el cese de la misma.

**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.

### Título IX

#### DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACION 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.

**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.

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.

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;

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.

### Título X

#### DE LA NOMINA NACIONAL DE ARBITROS 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.

**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.

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 Presi-

dente 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.

**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 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.

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.

## 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.

## LIBRO V

### DE LA JURISDICCION LABORAL

#### Título I

### DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO

#### Capítulo I

### DE LOS JUZGADOS DE LETRAS del TRABAJO

**Art. 415.** En las comunas o agrupaciones de comunas que señale la ley existirán Juzgados de Letras que tendrán competencia exclusiva para conocer de las causas que más adelante se señalan, los que se denominarán "Juzgados de Letras del Trabajo".

**Art. 416.** Créase con asiento en cada una de las comunas de Iquique, Antofagasta, La Serena, Rancagua y Magallanes, un Juzgado de Letras del Trabajo, que se denominará Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse con asiento en cada una de las comunas de Concepción y Valparaíso dos Juzgados de Letras del Trabajo, que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse con asiento en la comuna de San Miguel dos Juzgados de Letras del Trabajo, que se denominarán Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo.

Créanse con asiento en la comuna de Santiago nueve Juzgados de Letras del Trabajo, que se denominarán Primer, Segundo, Tercer, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno Juzgado de Letras del Trabajo.

Estos Juzgados serán tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, se les considerará de asiento de Corte de Apelaciones para todos los efectos legales, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras, y les serán aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.

**Art. 417.** En las comunas en que haya dos o más Juzgados de Letras del Trabajo, los jueces serán subrogados por el respectivo secretario, si éste fuere abogado. En su defecto, la subrogación de los jueces se efectuará según el orden numérico de los tribunales y reemplazará al último, el primero de ellos.

**Art. 418.** Si lo dispuesto en el artículo anterior no pudiera aplicarse por cualquier causa, los jueces a cargo de Juzgados de Letras del Trabajo serán subrogados por los jueces de letras en lo civil que tengan su asiento en la misma comuna, según su orden numérico, reemplazándose el último por el primero de ellos. Si esta norma tampoco fuere aplicable, la subrogación se hará por los secretarios de dichos juzgados siempre que fueren abogados, en su mismo orden numérico señalado para los jueces.

**Art. 419.** Si existiere sólo un juzgado, el juez será subrogado por el secretario, si éste fuere abogado y, en su defecto, por el Juez de Letras en lo Civil; en caso de impedimento o inhabilidad de éstos, pasará el conocimiento del asunto al Juez de Letras del Trabajo de la comuna más cercana, considerándose, para

este efecto como tal juez tanto al que lo sea como al de letras en lo civil que conozca de las causas laborales. Se considerará más cercana la comuna con la cual sean más fáciles y rápidas las comunicaciones, aunque dependan de distintas Cortes de Apelaciones, pero sin alterarse la competencia de la primitiva Corte.

**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 y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen, y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a);

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;

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

g) todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

**Art. 421.** En las comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en el artículo precedente, los Juzgados de Letras en lo Civil.

**Art. 422.** 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.

**Art. 423.** En la distribución de las causas laborales se aplicarán los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 175 y el artículo 176 del Código Orgánico de Tribunales, según corresponda.

**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, respectivamente.

Del mismo modo, las referencias que hagan las leyes al procedimiento del Código del Trabajo, entendiéndose por tal el Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, se entenderán hechas a las normas procesales que establece este Título.

## Capítulo II

### DEL PROCEDIMIENTO

#### Párrafo 1.º

#### Reglas Comunes

**Art. 425.** Las causas laborales se substanciarán de acuerdo con el procedimiento que establece este título, el que será aplicable

en todas aquellas cuestiones, trámites o actuaciones que no se encuentren sometidas a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza.

**Art. 426.** Sólo a falta de norma expresa establecida en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil.

**Art. 427.** Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio, todo ello conforme a lo dispuesto en la Ley N° 18.120, sobre comparecencia en juicio.

Los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, o los abogados de turno, en su caso, representarán y asesorarán gratuitamente a los trabajadores que tengan derecho al privilegio de pobreza.

Si el trabajador obtuviere en el juicio, las costas personales a cuyo pago fuere condenada la contraparte pertenecerán a la Corporación de Asistencia Judicial o al abogado de turno que lo hubiere defendido.

**Art. 428.** 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 a los juzgados de San Miguel y a los juzgados con competencia en materia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá asimismo, para los Juzgados de La Serena y Coquimbo; de Concepción y Tal-

cahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

**Art. 428 bis.** Corresponderá al secretario letrado de los Juzgados del Trabajo tramitar los juicios ejecutivos y los procedimientos incidentales de cumplimiento del fallo, de que deban conocer estos Tribunales. Al efecto, deberán dictar todas las resoluciones que procedan hasta que la causa quede en estado de fallo, incluyendo las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio ni hagan imposible su continuación. Corresponderá al juez letrado dictar las sentencias definitivas y las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

El Juez, en todo caso, podrá siempre intervenir en dichos procedimientos cuando lo estime necesario.

Las resoluciones que dicte el secretario del tribunal en conformidad a las facultades que le otorga el inciso primero, serán autorizadas por el oficial primero del tribunal o quien ejerza sus funciones.

**Art. 429.** Los plazos que se establecen en este Título son fatales, cualesquiera sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar el acto se extingue por el solo ministerio de la ley al 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 salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario.

Durante el feriado de vacaciones, se aplicará a los asuntos laborales lo dispuesto en el artículo 314 del Código Orgánico de Tribunales.

**Art. 430.** La primera notificación al demandado 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 un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

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. En los juicios ejecutivos, no podrá efectuarse el requerimiento de pago en público y, de haberse notificado la demanda en un lugar o recinto de libre acceso público, se estará a lo establecido en el N° 1 del artículo 443 del Código de Procedimiento Civil.

Además, la notificación podrá hacerse en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado o en el lugar donde éste ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en cualquier recinto privado en que éste se encuentre y al cual se permita el libre acceso del ministro de fe.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente. Los plazos se aumentarán en la forma establecida en el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

Igualmente, son lugares hábiles para practicar la notificación el oficio del secretario, la casa que sirva para despacho del tribunal y la oficina o despacho del ministro de fe que practique la notificación. Los jueces no podrán, sin embargo, ser notificados en el local en que desempeñan sus funciones.

**Art. 431.** Si buscada en dos días distintos en su habitación, o en el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, no es habida la persona a quien debe notificarse, se acreditará que ella se encuentra en el lugar del juicio y cuál es su morada o lugar donde ejerce su industria, profesión o empleo, bastando para comprobar estas circunstancias la debida certificación del ministro de fe.

Establecidos ambos hechos, el tribunal ordenará que la notificación se haga entregando las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 430 a cualquiera persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona que se va a notificar ejerce su industria, profesión o empleo. Si nadie hay allí, o si por cualquier otra causa no es posible entregar dichas copias a las personas que se encuentren en esos lugares, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce en ella y de las resoluciones que se notifican. En caso que la morada o el lugar donde pernocta o el lugar 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 o recinto, 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.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará al caso de notificación contemplado en el artículo 432.

**Art. 432.** 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. 433.** 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, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un extracto redactado por el secretario del tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

El mismo aviso se publicará, además, en un diario o periódico del lugar donde se sigue la causa o de la cabecera de la provincia si allí no los hay.

Si la notificación a que se refiere este artículo fuere solicitada por el o los trabajadores, la publicación en el Diario Oficial será gratuita.

**Art. 434.** La sentencia definitiva de primera instancia, la resolución que recibe la causa a prueba y las resoluciones que ordenen la comparecencia personal de las partes se notificarán por cédula.

Para estos efectos, todo litigante deberá designar 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.

La notificación por cédula se practicará por los funcionarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 430, dejándose copia íntegra de la resolución y de los datos necesarios para su acertada inteligencia.

**Art. 435.** Las demás resoluciones se notificarán por el estado diario, en la forma que establece el artículo 50 del Código de Proce-

dimiento Civil. En este estado deberá dejarse constancia del hecho de haberse dictado sentencia.

Esta forma de notificación se hará extensiva a las resoluciones a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, respecto de las partes que no hayan hecho la designación a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo y esta notificación se producirá sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Si la primera resolución hubiese sido notificada por aviso y los notificados no hubieren comparecido en el juicio, las demás resoluciones que se dicten se notificarán por el estado diario con excepción de la sentencia definitiva, que deberá notificarse conforme a lo dispuesto en el artículo 433.

El tribunal, en casos calificados, podrá disponer que cualquiera resolución sea notificada personalmente o por cédula.

**Art. 436.** Las notificaciones que se practiquen por los receptores o por un empleado del tribunal serán gratuitas para las partes que gocen del privilegio de pobreza.

Asimismo, serán gratuitas para aquellos trabajadores cuyos ingresos mensuales sean inferiores a cinco ingresos mínimos mensuales.

En los demás casos, los funcionarios estarán facultados para cobrar a la parte que encomiende la diligencia los derechos que fije el arancel vigente, sin perjuicio de lo que el tribunal resuelva sobre el pago de las costas.

**Art. 437.** El juez podrá corregir de oficio los errores que observe en la tramitación del proceso. Podrá, asimismo, tomar las medidas que tiendan a evitar la nulidad de los actos de procedimiento.

**Art. 438.** De toda actuación se dejará testimonio en el expediente.

**Párrafo 2.º****Del procedimiento de aplicación general**

**Art. 439.** 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 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 de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
- 5.- la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

**Art. 440.** Admitida la demanda a tramitación, se conferirá traslado de ella al demandado para que la conteste por escrito.

El término para contestarla será de diez días fatales, el que se aumentará con la tabla de emplazamiento a que se refiere el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La contestación a la demanda deberá contener:

- 1.- la designación del tribunal ante quien se entabla;
- 2.- el nombre, apellidos, domicilio, profesión u oficio del demandado;
- 3.- todas las excepciones dilatorias y perentorias y los hechos en que se fundan. Con posterioridad no podrá hacerse valer excepción alguna, y

4.- la enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión de las peticiones que se sometan a la resolución del tribunal.

En el escrito de contestación el demandado podrá deducir reconvencción cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que tenga por objeto enervar la acción deducida o esté íntimamente ligada con ella. En caso contrario, no se admitirá a tramitación. La reconvencción se sujetará a las normas señaladas en el artículo 439 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

Todas las excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva, pero el tribunal podrá acoger las dilatorias de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, o aquella en que se reclame el procedimiento siempre que aparezcan manifiestamente admisibles, una vez contestado el traslado respectivo o vencido el término que establece el artículo 441.

**Art. 441.** Deducida reconvencción o interpuestas excepciones dilatorias, el tribunal dará el traslado respectivo. El demandante tendrá cinco días para contestar unas y otras. La contestación a la reconvencción deberá cumplir con lo establecido en el artículo 440.

**Art. 442.** Contestada que sea la demanda, de no interponerse reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido, de haberse interpuesto éstas, o vencido el término legal para ello sin haberlas contestado, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba y fijará los puntos sobre los cuales ésta deberá recaer.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, citará a las partes a oír sentencia y, además, a una audiencia de conciliación, en el plazo y conforme a las disposiciones del inciso siguiente.

En la misma resolución y sin más trámites, citará a las partes a una audiencia de conciliación y prueba para un día no anterior

al octavo ni posterior al décimo quinto día siguientes a la fecha de notificación de la resolución. Si el tribunal lo estimare conveniente, podrá disponer la comparecencia personal de las partes a esta audiencia, las que podrán hacerlo en dicha forma o bien mediante mandatario especialmente facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

La resolución a que se refiere este artículo se notificará por cédula y, en su contra, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse dentro de tercero día de notificada que sea ésta, y fallarse antes de la celebración del comparendo.

**Art. 443.** La parte que desee rendir prueba testimonial deberá presentar, dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, una lista que expresará el nombre y apellidos, profesión u oficio y domicilio de los testigos.

Asimismo, y sólo en el mismo escrito, podrá solicitar la citación de todos o algunos de los testigos. El tribunal, por una sola vez, decretará la citación solicitada. Esta se hará, bajo apercibimiento de arresto, mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en la respectiva lista de testigos. La citación se entenderá practicada al tercer día hábil siguiente a la fecha de entrega de la carta a la oficina de correos, de lo cual el secretario dejará constancia en el expediente. La parte podrá efectuar la notificación por cédula, a su costa. La citación implica la concurrencia a la audiencia de prueba y a toda continuación de ésta, hasta que el testigo haya prestado su declaración.

De igual manera, en el mismo escrito deberá solicitarse la absolucón de posiciones, y acompañarse o solicitarse la exhibición de toda la prueba documental que no se hubiese presentado con anterioridad.

La remisión de oficios, informes de peritos y la inspección personal del juez, podrán solicitarse en el escrito a que se refieren los

incisos anteriores o en la audiencia de prueba, a elección de la parte interesada.

**Art. 444.** La audiencia se celebrará con las partes que asistan. El tribunal someterá a éstas las bases sobre las cuales estima posible una conciliación y el juez personalmente las instará a ello. Las opiniones que el tribunal emita al efecto no serán causal de inhabilitación.

De producirse la conciliación, se estará a lo que se establece en el artículo 267 del Código de Procedimiento Civil.

De no producirse la conciliación y haberse recibido la causa a prueba, se procederá a recibir de inmediato la prueba ofrecida por las partes, como también cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuere pertinente y que las partes hubiesen ofrecido con anterioridad. El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional y testimonial, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada. La prueba documental a que se refiere este inciso es la ordenada exhibir de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 443.

Siempre que no alcanzare a rendirse la prueba el día fijado para la audiencia, el tribunal continuará recibéndola al día siguiente hábil, y si ello no fuere posible en los días hábiles más próximos hasta su conclusión.

De no haber conciliación ni hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dictará sentencia de inmediato o, a más tardar, dentro del décimo quinto día.

**Art. 445.** La confesión judicial sólo podrá pedirse una vez por cada parte y las posiciones deberán absolverse en la audiencia de prueba. El pliego de posiciones respectivo deberá entregarse al tribunal al momento de iniciarse la audiencia.

Las posiciones deberán ser atingentes a los hechos materia de prueba y redactarse en

términos claros y precisos, de manera de permitir su fácil comprensión. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá modificar, aclarar o declarar improcedentes las preguntas.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará por cédula, lo que deberá haberse realizado con una anticipación no menor a tres días hábiles de la fecha fijada para la audiencia. La parte que no haya designado domicilio de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 434, será notificada por el estado.

La persona citada a absolver posiciones está obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente a un mandatario para tal objeto. La designación de dicha persona deberá constar por escrito y hacerse con anticipación a la fecha fijada para la comparecencia. La absolución de posiciones de este mandatario se considerará, para todos los efectos legales, como si hubiese sido hecha personalmente por la persona cuya comparecencia se decretó. No habrá lugar a delegación cuando se trate de absolver posiciones sobre hechos propios.

Si no se comparece a la audiencia o compareciendo se negase a declarar o se diese respuestas evasivas, se presumirán efectivos los hechos categóricamente afirmados en el pliego. En ningún caso, habrá lugar a lo establecido en el inciso segundo del artículo 394 del Código de Procedimiento Civil.

**Art. 446.** Los instrumentos deberán acompañarse en parte de prueba y bajo los apercibimientos legales que, según su naturaleza, se establecen en el Código de Procedimiento Civil. Ello no obstante, los instrumentos acompañados en el escrito de demanda y en la demanda reconventional, deberán impugnarse en la respectiva contestación o en el plazo conferido para ésta. En ningún caso el plazo para impugnar la prueba instrumental podrá exceder de la audiencia de prueba, y si estuviere pendiente a la fecha de su realización, la impugnación deberá hacerse precisamente en la audiencia.

En la audiencia de prueba, excepcionalmente y por causa muy justificada, el tribunal podrá admitir prueba instrumental adicional o complementaria a la ya acompañada. En este evento la impugnación de los nuevos instrumentos deberá hacerse en la misma audiencia o, a petición fundada de parte, dentro de tercero día. Las resoluciones que dicte el tribunal en virtud de lo dispuesto en este inciso, son inapelables.

**Art. 447.** Se podrá solicitar la exhibición de instrumentos que existan en poder de la otra parte o de un tercero, en los términos de los incisos primero, segundo y cuarto del artículo 349 del Código de Procedimiento Civil. El tribunal, de acceder a tal petición, junto con determinar el día, la hora y el lugar en que esta diligencia deba llevarse a efecto, apercibirá con arresto a la persona obligada a efectuar la exhibición, para el caso de negativa o dilación injustificadas. En todo caso, el tribunal deberá cuidar la celeridad del procedimiento.

**Art. 448.** El Tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios, cuando se trate de requerir información objetiva sobre los hechos materia del juicio y se solicite respecto de autoridades públicas o representantes de instituciones o empresas públicas o privadas. El oficio deberá señalar específicamente el o los hechos sobre los cuales se pide el informe.

Tratándose de solicitudes de oficios a las que acceda el Tribunal, éste deberá disponer su despacho inmediato a las personas o entidades públicas o privadas requeridas, quienes estarán obligadas a evacuar la respuesta dentro del plazo que al efecto fije el Tribunal, el que en todo caso no podrá exceder de 30 días. A petición de la parte que lo solicita o de la persona o entidad requerida, el plazo para evacuar el oficio podrá ser ampliado por el Tribunal cuando existan antecedentes fundados que lo aconsejen. Si vencido el término indicado el oficio no hubiere sido evacuado, el Tribunal fijará un plazo de cinco días para su entrega, bajo apercibimiento de arresto.

El mismo plazo, la posibilidad de su ampliación y el apercibimiento indicados en el inciso anterior regirán para los peritos, en relación a sus informes, desde la aceptación de su cometido.

**Art. 449.** Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa.

Serán admitidos a declarar sólo hasta dos testigos, por cada parte, sobre cada uno de los puntos de prueba fijados en la resolución respectiva.

Las declaraciones se regirán por las normas de los artículos 363, 364, 365, 366, 367, 368, 370, 373 excluida la referencia al artículo 372, 374 y 375 del Código de Procedimiento Civil, con la salvedad que las resoluciones que adopte el tribunal en virtud de estas disposiciones, son inapelables.

**Art. 450.** Las tachas que se deduzcan se resolverán en la sentencia definitiva y, a su respecto, no se admitirá prueba testimonial. Las partes podrán acompañar los antecedentes que las justifiquen hasta la citación para oír sentencia.

El hecho de ser el testigo dependiente de la parte que lo presenta o de litigar o haber litigado en juicio de la misma naturaleza con la parte contraria, no invalida su testimonio. Asimismo, el tribunal podrá otorgar el valor de presunción judicial a los dichos de los testigos inhabilitados por alguna de las causales que establece el artículo 358 del Código de Procedimiento Civil.

**Art. 451.** Se levantará acta de todo lo obrado en la audiencia, dejándose constancia clara y precisa de lo expuesto por las partes, de la prueba recibida y de las diligencias de prueba realizadas en ella.

**Art. 452.** Vencido el término de prueba, y dentro de los cinco días siguientes, las partes podrán hacer por escrito las observaciones que el examen de la prueba les sugie-

ra. Expirado este plazo, se haya o no presentado escrito y existan o no diligencias pendientes, el tribunal citará para oír sentencia, la que se dictará dentro de los quince días siguientes.

Citadas las partes para oír sentencia, no se admitirán escritos ni pruebas de ningún género.

**Art. 453.** No será motivo para suspender el curso del juicio ni será obstáculo para la dictación del fallo el hecho de existir alguna diligencia de prueba pendiente, a menos que el tribunal, por resolución fundada, la estime estrictamente necesaria para la acertada resolución de la causa. En este caso, la reiterará como medida para mejor resolver.

En caso que la medida para mejor resolver consista en reiterar un oficio, el tribunal fijará un plazo prudencial para su respuesta bajo apercibimiento de multa de hasta 10 unidades tributarias mensuales, la que podrá reiterar hasta el debido cumplimiento de lo ordenado.

**Art. 454.** El tribunal podrá de oficio, a partir de la recepción de la causa a prueba, decretar para mejor resolver cualquiera de las medidas a que se refiere el artículo 159 del Código de Procedimiento Civil u otras diligencias encaminadas a comprobar los hechos controvertidos.

Toda medida para mejor resolver deberá cumplirse dentro del plazo de diez días contados desde la fecha de la resolución que la decreta. El tribunal, por resolución fundada, podrá ampliar este plazo prudencialmente, pero sin exceder de diez días contados desde la citación para oír sentencia.

En ningún caso el tribunal podrá decretar estas medidas transcurridos diez días desde que se citó a las partes a oír sentencia.

**Art. 455.** El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.

**Art. 456.** Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe 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.** Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

**Art. 458.** 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;
5. las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
6. los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
7. la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y

8. 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, de conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 444, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 2, 5, 6, 7 y 8.

### Párrafo 3.º

#### Del juicio laboral de menor cuantía

**Art. 459.** En caso de que la cuantía de lo disputado no exceda de cuatro ingresos mínimos, el demandante deberá señalar en su demanda si opta porque ésta se tramite conforme al procedimiento establecido en los artículos precedentes o por el de este artículo. Si nada dijere, se entenderá que opta por el procedimiento ordinario que se contiene en el párrafo anterior.

De optarse por el procedimiento a que se refiere este párrafo las partes podrán comparecer personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado y en conformidad a las reglas siguientes:

a) Presentada la demanda, el tribunal citará a las partes a una audiencia de discusión, conciliación y prueba, a la cual éstas deberán concurrir con todos sus medios de prueba, dentro de los diez días siguientes;

b) La notificación de la demanda se hará de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 430. Esta deberá realizarse con no menos de cinco días de anticipación a la fecha fijada para la audiencia y, en lo posible, deberá hacerse personalmente. De no encontrarse al demandado en su domicilio, se le dejará copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella, que se entregará a persona adulta que se encuentre en dicho domicilio. Además, se enviará al demandado carta certificada comunicándole el hecho de

la demanda y la fecha en que debe comparecer ante el tribunal. El secretario deberá certificar el cumplimiento de esta disposición;

c) La audiencia se celebrará con las partes que asistan.

En esta audiencia, el tribunal escuchará a las partes, las instará a una conciliación y, de no producirse ésta, recibirá en el mismo acto todas las pruebas que las partes le ofrezcan y que sean atinentes con el asunto en discusión. Terminada la recepción de la prueba, el tribunal citará a las partes para oír sentencia, la que dictará en el acto o dentro de tercero día.

En caso que toda la prueba no alcance a recibirse en la audiencia, se estará a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 444;

d) La prueba se apreciará en conciencia;

e) La sentencia que se dicte sólo contendrá las indicaciones que se establecen en los números 1, 2, 6, 7 y 8 del artículo 458 y será notificada en la forma que se señala en la letra b) precedente, y

f) La sentencia definitiva sólo será susceptible del recurso de apelación, el cual, una vez ingresado a la Corte de Apelaciones respectiva y sin esperar comparecencia alguna de las partes, se conocerá en cuenta y gozará de preferencia para su resolución.

#### **Párrafo 4.º**

#### **De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo**

**Art. 460.** En las causas del trabajo, la ejecución de las resoluciones se sujetará a las normas del Título XIX del Libro I del Código de Procedimiento Civil, con las modificaciones siguientes:

a) el procedimiento incidental de que tratan los artículos 233 y siguientes del Código

de Procedimiento Civil, tendrá lugar siempre que se solicite el cumplimiento de una sentencia ante el tribunal que la dictó, dentro de los sesenta días contados desde que la ejecución se hizo exigible.

b) la notificación de las resoluciones se practicará por los funcionarios que se señalan en el inciso segundo del artículo 430, salvo aquellas que corresponda notificar por el estado diario;

c) al proceder a trabar embargo sobre bienes muebles, el funcionario respectivo deberá efectuar una tasación prudencial de los mismos, que consignará en el acta de la diligencia. Tales bienes no podrán ser vendidos, en una primera subasta, en un valor inferior al setenta y cinco por ciento de la respectiva tasación. Si los bienes embargados no se vendieren serán rematados, sin mínimo, en una segunda subasta. El ejecutante podrá participar en la subasta en las condiciones antes señaladas e incluso adjudicarse en pago el bien embargado, y

d) los receptores y el empleado del mismo tribunal que el juez designe en cada caso, serán los funcionarios habilitados para practicar el embargo y demás diligencias de la ejecución.

**Art. 461.** El juicio ejecutivo derivado de asuntos laborales, se regirá, en lo pertinente, por las disposiciones de los Títulos I y II del Libro III del Código de Procedimiento Civil con las modificaciones señaladas en las letras b), c) y d) del artículo anterior.

**Art. 462.** Tendrán mérito ejecutivo ante los Juzgados de Letras del Trabajo las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los inspectores del trabajo, firmadas por las partes y autorizadas por éstos y que contengan la existencia de una obligación laboral o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

**Párrafo 5.º****De los recursos**

**Art. 463.** En los juicios laborales tendrán lugar los mismos recursos que proceden en los juicios ordinarios en lo civil y se les aplicarán las mismas reglas en todo cuanto no se encuentre modificado por las normas de este párrafo.

**Art. 464.** La solicitud de reposición de una resolución pronunciada en un comparendo deberá interponerse y resolverse en el acto.

**Art. 465.** Sólo serán apelables las sentencias definitivas de primera instancia, las resoluciones que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación y las que se pronuncien sobre medidas precautorias.

Tratándose de precautorias, la apelación de la resolución que otorgue una medida o que rechace su alzamiento se concederá en el sólo efecto devolutivo.

**Art. 466.** El recurso de apelación deberá interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la respectiva resolución a la parte que lo entabla.

Al deducir el recurso, deberá el apelante fundarlo someramente, exponiendo las peticiones concretas que formula respecto de la resolución apelada.

El apelado podrá hacer observaciones a la apelación hasta antes de la vista de la causa.

**Art. 467.** Los autos se enviarán a la Corte de Apelaciones al tercer día de notificada la resolución que concede el último recurso de apelación.

Las partes se considerarán emplazadas en segunda instancia por el hecho de notificárseles la concesión del recurso de apelación.

**Art. 468.** En lo demás, la apelación se regirá por las normas que establece el Código de Procedimiento Civil, con la salvedad que

no será necesaria la comparecencia de las partes en segunda instancia.

**Art. 469.** En segunda instancia no será admisible prueba alguna. Ello no obstante, el tribunal de alzada podrá admitir prueba documental, siempre que la parte que la presente justifique haber estado imposibilitada de presentarla en primera instancia.

**Art. 470.** El tribunal de segunda instancia podrá decretar como medidas para mejor resolver, las diligencias probatorias que estime indispensables para el acertado fallo del recurso. Estas diligencias podrán ser practicadas por uno de sus miembros designado para este efecto.

La dictación de estas medidas no se extenderá a la prueba testimonial ni a la confesión en juicio.

**Art. 471.** 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.

Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de las Cortes de Apelaciones que funcionen divididas 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 se estime necesario para superar el atraso.

**Art. 472.** Si de los antecedentes de la causa apareciere que el tribunal de primera instancia ha omitido pronunciarse sobre alguna acción o excepción hecha valer en el juicio, la Corte se pronunciará sobre ella.

Podrá, asimismo, fallar las cuestiones tratadas en primera instancia y sobre las cuales no se haya pronunciado la sentencia por ser incompatibles con lo resuelto.

Deberá la Corte, en todo caso, invalidar de oficio la sentencia apelada, cuando aparezca de manifiesto que se ha faltado a un trámite o diligencia que tenga el carácter esencial o que influya en lo dispositivo del fallo. En el mismo fallo señalará el estado en que debe quedar el proceso y devolverá la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución, salvo que el vicio que diere lugar a la invalidación de la sentencia fuere alguno de los contemplados en las causales números 4a, 6a y 7a del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil y en haber sido pronunciada con omisión de cualquiera de los requisitos enumerados en el artículo 458, en cuyo caso el mismo tribunal deberá, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dictar la sentencia que corresponde con arreglo a la ley.

**Art. 473.** La sentencia deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contados desde el término de la vista de la causa.

La Corte de Apelaciones se hará cargo en su fallo de las argumentaciones formuladas por las partes en los escritos que al efecto le presenten.

Dictado el fallo, el expediente será devuelto, dentro del segundo día, al tribunal de origen para el cumplimiento de la sentencia.

**Art. 473 bis.** Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y conocimiento en la Corte Suprema.

## Título II

### DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR SANCIONES POR INFRACCIONES A LAS LEYES Y REGLAMENTOS VIGENTES

**Art. 474.** Las sanciones por infracciones a las legislaciones laboral y de seguri-

dad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, registrará la norma del artículo 4°.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.

Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por el Juzgado de Letras del Trabajo.

Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta.

**Art. 475.** Los funcionarios a quienes se acredite que han aplicado sanciones injustas o arbitrarias y que así se califique por el jefe superior del Servicio, serán sancionados con alguna de las medidas disciplinarias del artículo 116 del Estatuto Administrativo, atendido el mérito de los antecedentes que se reúnan en el sumario correspondiente.

## Título Final

### DE LA FISCALIZACION, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCION

**Art. 476.** 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.

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. 477.** Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de dos a cuarenta unidades tributarias mensuales.

Con todo, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente, autorizar, a solicitud del afectado, y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuego sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

**Art. 478.** Se sancionará con una multa a beneficio fiscal de 5 a 100 unidades tributarias mensuales al empleador que simule la contratación de trabajadores a través de terceros, cuyo reclamo se registrará por lo dispuesto en el artículo 474. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y los terceros deberán responder solidariamente por los derechos laborales y previsionales que correspondan al trabajador.

El que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 10 a 150 unidades tributarias mensuales, aumentándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción, cuyo conocimiento corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, con sujeción a las normas establecidas en el Título I de este Libro.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración 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.

El empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo.

El plazo de prescripción que extinga las acciones y derechos a que se refieren los

incisos precedentes, será de cinco años contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

**Art. 478 bis.** 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 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.

**Art. 479.** 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.

**Art. 480.** 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 inte-

rumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

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.

**Art. 481.** Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

- 1) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;
- 2) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.

Si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho de solicitar una reconsideración por el monto total de la multa, a la misma Dirección.

**Art. 482.** 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.

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.

**Art. 483.** 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.

### ARTICULOS TRANSITORIOS

**Art. 1.º** 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.º** 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.º** 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.º** 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.º** 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.º** 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 1º 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 convencio-

nes 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.º** Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º 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 1º de diciembre de 1990.

**Art. 8.º** Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º 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.º** Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º 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 1º 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 7º 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 subsi-

guiente 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.<sup>(\*)</sup>

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.

(\*) La referencia al artículo 66 debe entenderse hecha al artículo 68 de este Código.

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.

**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.<sup>(\*\*)</sup>

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

(\*\*) La referencia al artículo 130 debe entenderse hecha al artículo 133 de este Código.

el inciso primero de este artículo, pero lo completan 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 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, tómesese razón, registrese, 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 PREVISION SOCIAL

SUBSECRETARIA DE PREVISION SOCIAL

## APRUEBA MODIFICACION DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO DE BIENESTAR DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

### DECRETO N° 64 (1) (2)

Núm. 64.- Santiago, 8 de noviembre de 2002.- Vistos: Lo dispuesto en la Ley N° 11.764, artículo 134; Ley N° 16.395, artículo 24; Ley N° 17.538, artículo único; Ley N° 18.323, artículo 1° y Ley N° 16.781, en el Decreto Supremo N° 28 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, en el D.S. N° 19 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia y de acuerdo con el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

**Artículo único.**- Modifícase el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo

N° 41, de 16 de mayo de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del siguiente modo:

Sustitúyanse las letras c) y d) del artículo 7°, del Título IV, por las siguientes:

c) Con el aporte mensual de los afiliados en servicio activo de hasta el 1,5% de su remuneración mensual imponible para pensiones.

d) Con el aporte mensual de sus afiliados de hasta el 1,5% de sus pensiones, más la cantidad correspondiente al aporte institucional.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- Por orden del Presidente de la República, Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., María Ariadna Hornkohl Venegas, Subsecretaría de Previsión Social.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 23.12.02.

(2) El Decreto N° 41, de 1997, de la Subsecretaría de Previsión Social, aprobó el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo (Boletín N° 103, agosto 1997, p. 15); posteriormente modificado por los Decretos N°s. 87, de 1998 (Boletín N° 141, octubre 2000, p. 9), y 63, de 2000 (Boletín N° 145, febrero 2001, p. 32).

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## DESPIDO INJUSTIFICADO. REINCORPORACION DE TRABAJADORA CON FUERO MATERNAL. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

*Contrato de transacción que contiene renuncia voluntaria de trabajadora que goza de fuero maternal, a fin de que aquélla se haga efectiva una vez concluido el descanso postnatal carece de todo valor legal puesto que constituye una renuncia anticipada de derechos laborales irrenunciables. Artículo 5° del Código del Trabajo.*

## Comentarios

Trabajadora demanda a su ex empleador por despido injustificado y solicita su reincorporación al trabajo con derecho a percibir el pago íntegro de sus remuneraciones y demás beneficios durante el período que estuvo separada de sus funciones, más sus cotizaciones previsionales por igual lapso, toda vez que a la actora no se le cumplió su contrato de trabajo al no otorgársele el trabajo convenido luego de regresar de su descanso postnatal. Dicha situación fue constatada por la Inspección del Trabajo quien en visita inspectiva requirió la reincorporación a sus labores y el pago de las remuneraciones adeudadas, a lo cual la empleadora demandada se negó, aduciendo la existencia de una renuncia voluntaria de parte de la trabajadora.

Por su parte la demandada alegó que la empresa y la demandante suscribieron un contrato de transacción por escritura pública, a fin de poner término al contrato de trabajo mediante renuncia voluntaria de la trabajadora, la que se haría efectiva una vez terminado el descanso postnatal. La demandada acompañó al proceso el contrato de transacción, mediante el cual convinieron ambas partes en poner fin al contrato laboral por renuncia voluntaria.

Analizando la controversia jurídica, el Tribunal planteó el valor que se le debía atribuir al contrato de transacción, puesto que la

demandante sostuvo que dicho acto jurídico carecía de valor por constituir una renuncia anticipada de derechos laborales, cual es en este caso, el fuero maternal, todos los cuales, según el artículo 5° del Código del Trabajo son irrenunciables mientras se encuentre vigente la relación laboral. Contrario a lo anterior, la demandada sostuvo que la transacción contenía una renuncia con pleno conocimiento de los derechos de las partes y, por ende, constituía un acto plenamente legítimo.

Al fundamentar su sentencia el Juez respectivo sostuvo que, a parte de que la renuncia no había cumplido con los requisitos del artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, por cuanto no fue hecha con la anticipación de 30 días, ni fue ratificada ante Notario, sino simplemente autorizada la firma ante dicho ministro de fe (por lo que carecía de valor probatorio), contravenía lo dispuesto en el artículo 5° del Código Laboral, en relación al artículo 201 del mismo cuerpo legal, toda vez que se conculcaban derechos irrenunciables como los provenientes del fuero maternal, lo que hacía que la renuncia careciera de validez legal, tanto en la forma como en el fondo.

Por el razonamiento anterior, se resolvió ordenar la reincorporación de la trabajadora demandante a sus labores habituales debiendo pagársele el total de sus remuneraciones

y beneficios devengados desde la separación ilegal, incrementadas con el reajuste e interés dispuestos en la ley laboral.

Apelada la sentencia ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso, ésta fue confirmada en todas sus partes.

### Fallo de primera instancia.

Valparaíso, 2 de febrero de 2001.

Vistos:

Que a fojas 1 y siguientes compareció doña Myriam Margarita Salgado Salazar, secretaria, domiciliada en Avenida Rodelillo 5610-B, block 12 departamento 31 Rodelillo en Valparaíso, quien interpuso demanda ordinaria del trabajo en contra de su empleadora Previsora S.A., representada por don Norbeta Zuleta Rojas, ambos domiciliados en Avenida Uruguay 385, oficina 31 en Valparaíso, por despido injustificado y solicita se ordene su reincorporación al trabajo con derecho al pago íntegro de todas las remuneraciones y beneficios que se devenguen durante el tiempo que ha permanecido separada, como asimismo el pago íntegro de las imposiciones previsionales y de salud.

La demanda fue notificada legalmente y contestada a fojas 13 y siguientes, solicitando la demanda al rechazo a ella en todas sus partes en atención a las disposiciones legales que cita.

A fojas 34 se recibió la causa a prueba, se fijaron los puntos controvertidos, se citó a las partes a una audiencia de conciliación y prueba la que se llevó a efecto a fojas 125 y siguientes.

Encontrándose la causa en estado de fallo a fojas 178 se citó a las partes a oír sentencia.

Con lo relacionado y considerando:

*Primero:* que en la especie, la actora en su libelo de demanda de fojas 1 aduce haber

sido contratado por la demandada como empleada administrativa en el departamento de Administración y Finanzas de la Quinta región, con fecha 1 de octubre de 1998 y que la empleadora no cumplió con la obligación legal de otorgarle el correspondiente contrato de trabajo, sino hasta el 23 de octubre de 1998, en el cual se consignó como de celebración del mismo el día 15 de octubre del mismo año y como fecha de inicio de los mismos el día 6 del mismo mes y año y consideró como duración del mismo período de dos meses, en circunstancias que a la fecha de escrituración del mismo ya era de carácter indefinido. Señala que el 30 de abril de 1999 nació su hija Luna Daniela Rodríguez Salgado, motivo por el cual, desde la fecha de su contratación se encuentra sujeta a fuero maternal. Sin embargo, expresa que el 16 de agosto de 1989 y una vez concluido su descanso postnatal y un par de licencias que le fueron otorgadas, tuvo la intención de volver a su trabajo, pero se le negó la reincorporación a sus labores habituales y a otorgarle el trabajo convenido, incurriendo de este modo, en una separación ilegal de sus funciones, ya que no contaba con la autorización que previene el artículo 174 del Código del Trabajo, para tal efecto. Esta situación fue constatada por la Inspección del Trabajo de Valparaíso en visita inspectiva de fecha 25 de agosto de 1999 en que se requirió la reincorporación a sus labores y el pago de las remuneraciones adeudadas, a lo cual se negó la parte demandada aduciendo al respecto que exista una renuncia voluntaria de su parte al trabajo.

*Segundo:* Que la parte demandada al contestar la demanda a fojas 13 y siguientes, efectivamente alega en su defensa que con fecha 24 de marzo de 1999 la empresa y la actora suscribieron un contrato de transacción por escritura pública ante el notario de Valparaíso, doña Sonia Ravanal Toro, transacción por la cual, a fin de precaver un litigio eventual, la segunda acordó poner término al contrato de trabajo mediante la causal contenida en el artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, renuncia voluntaria del trabajador, la que se haría efectiva una vez que hubiese concluido su descanso postnatal.

*Tercero:* Que en efecto, según fluye del documento indubitado corriente a fojas 11, denominado transacción, doña Myriam Margarita Salgado Salazar, y don Raúl Jelves Garcés, en representación de la sociedad demandada, convinieron en forma libre y voluntariamente en una transacción con la finalidad de precaver un litigio eventual acuerdan poner término a la relación laboral habida entre las partes, de conformidad con el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, esto es, por renuncia voluntaria del trabajador, una vez que doña Myriam Salgado hubiese concluido el descanso postnatal.

*Cuarto:* Que ahora bien, la controversia jurídica se plantea respecto al valor que debe atribuirse a dicha transacción convenida entre las partes, ya que mientras la actora arguye en su demanda que carece de todo valor jurídico por constituir en realidad una renuncia anticipada a derechos laborales como el del fuero maternal que por propia disposición de la ley son irrenunciables; la parte demandada en cambio sostiene que la transacción contiene una renuncia que se efectúa con pleno conocimiento de los derechos de las partes, especialmente por lo dispuesto en los artículos 5° y 201 en relación con el artículo 174 del Código del Trabajo y en forma libre y espontánea, y que para todos los efectos es una renuncia perfectamente legítima y así lo ha considerado tanto la jurisprudencia judicial como administrativa.

*Quinto:* Que en la diligencia de absolución de posiciones provocada por la parte demandada, al contestar la articulación decimosexta, en que se le interroga acerca de la efectividad de que con fecha 24 de marzo de 1999, renunció a su trabajo según se lee en el contrato de transacción que se le exhibe, firmado en la notaría Ravanal de Valparaíso adujo que era efectivo haberlo firmado, pero agregó que firmó dicho documento para obtener beneficios médicos y acotó además, que estaba sufriendo una presión psicológica producto de su embarazo y fue llevada a la Notaría por el señor Zuleta y otra persona para que firmara el documento en cuestión. Estos dichos y aseveraciones de la actora, se confirman y ratifican con el mérito incuestionable de las declaraciones de

un testigo abonado de su parte, como es, el Inspector del Trabajo don Fernando Eduardo Sepúlveda Echavarría, quien depone a fojas 138 y siguientes, quien al ser concontrainterrogado, si sabía el motivo por el cual la demandada se negó a recibir en su trabajo a la actora a mediados del mes de agosto de 1999, respondió textualmente: "Sí, lo se. A la fecha de la visita inspectiva de la que da cuenta el documento que rola a fojas 85, Previsora S.A., adujo la renuncia voluntaria de la demandante a sus labores, exhibiendo en dicha oportunidad, para acreditar tal renuncia, una escritura pública, que la fiscalizadora Sandra Arredondo llevó a mi oficina en el original y que personalmente examiné, mi conclusión fue que dicho documento no constituía una renuncia voluntaria, sino más bien el testimonio de un mutuo acuerdo a transacción entre las partes, lo cual, por tratarse de derechos laborales irrenunciables, como lo es el fuero maternal, no privaba a la empresa demandada de contar con la autorización judicial para poner término al contrato de la demandante. Además como elementos de convicción que en ese instante tuve a la vista, estaban las dos colillas de licencias médicas recepcionadas por la empresa en fechas posteriores a aquella que se había establecido en el documento que invocaba la empresa para poner término al contrato de trabajo de la señora Salgado por renuncia voluntaria de ésta. Mi parecer y así lo hice valer ante la fiscalizadora Arredondo, era y es el de que Previsora S.A. debía contar con una autorización judicial para despedir a la demandante. Esta opinión ha sido corroborada por las autoridades de mi servicio, al mantener a firme la sanción aplicada a la empresa, no obstante rebajar el monto de la multa".

*Sexto:* Que la renuncia del trabajador establecida como causal de terminación de contrato de trabajo en el numerando 2.- del artículo 159 del Código del Trabajo, es un acto de carácter solemne que requiere de las siguientes formalidades al tenor del artículo 177 del mismo cuerpo legal: a) debe constar por escrito. b) debe darse aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos. c) debe ser ratificada previa firma del interesado ante un inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se

refiere el inciso segundo de la misma norma legal antes mencionada.

*Séptimo:* Que en la especie, la renuncia involucrada por la parte demandada y contenida en el documento denominado transacción adolece de las siguientes faltas u omisiones a saber: 1.- No fue hecha con la anticipación de treinta días que prescribe el numerando 2.- del artículo 159 del Código del Trabajo. 2.- Del examen del documento de fojas 11 se infiere inequívocamente que simplemente la susodicha transacción que contenía la renuncia marras, fue simplemente autorizada la firma ante Notario Público y no fue ratificada ante él, como prescribe perentoriamente el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo.

*Octavo:* Que por otra parte, resulta de toda evidencia jurídica que la renuncia invocada por la parte demandada, a parte de no poder tener valor probatorio por las faltas y omisiones reseñadas en la motivación precedente contraviene específicamente la norma del artículo 5° del Código del Trabajo en relación con el artículo 2001 del mismo cuerpo legal, porque se conculcan derechos irrenunciables como los provenientes del futuro maternal y que hacen asimismo, que la renuncia carezcan de validez legal, tanto en la forma como en el fondo.

*Noveno:* Que a mayor abundamiento, fluye de los documentos agregados a fojas 167, 168, 169, 170, 171 consistentes en denuncias, actas de visita y revisita inspectivas de la Inspección del Trabajo de Valparaíso que el 25 de agosto de 1999 el fiscalizador doña Sandra Arredondo González constató la separación ilegal de la trabajadora no obstante los requerimientos efectuados para la reincorporación a sus labores habituales, o sea, quedó plenamente acreditado que la demandada una vez terminado el descanso postnatal, se negó al reintegro de la actora a su trabajo habitual y convenido en el contrato, aduciendo la renuncia voluntaria de la trabajadora que como se ha demostrado es absolutamente ineficaz legalmente y no puede ser invocada por ella y constituye una evidente también infracción al artículo 174 del Código del Trabajo, por lo que deberá ordenarse su reincorporación al

trabajo con el pago íntegro de todas las remuneraciones y beneficios que se han devengado desde la separación.

*Décimo:* Que las pruebas que no se analizan en forma especial, en nada alteran las conclusiones a que arribó este Tribunal.

Y visto, lo dispuesto en los artículos 1698, 174, 455 y pertinentes del Código del Trabajo, se declara:

A.- Que la parte demandada deberá reincorporar a sus labores habituales a la actora debiéndosele hacer el pago íntegro de todas las remuneraciones y beneficios que se han devengado desde la separación, montos que deberán ser deducidos por la secretaria del Tribunal en la etapa del cumplimiento incidental del presente fallo.

B.- Que las sumas que se ordenaron pagar, deberán ser incrementados con el reajuste e interés en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, debiendo liquidarse en la etapa del cumplimiento de la sentencia.

C.- Que se condena en costas a la demandada.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Sentencia dictada por el Juez Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso señor Oscar Gorigoytía Gacitúa.

### **Fallo de segunda instancia.**

Valparaíso, 9 de agosto de 2001.

Vistos:

Se confirma la sentencia definitiva de fecha 2 de febrero de 2001, escrita a fojas 179 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señores Julio Miranda U. y Waldo del Villar B.

Rol N° 51-2001.

## JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## DESAFUERO MATERNAL RECHAZADO. TRANSFORMACION DE CONTRATO A PLAZO EN INDEFINIDO

*Por la transformación de un contrato a plazo fijo en indefinido de conformidad con el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, al continuar prestando servicios una vez expirado el plazo del contrato, resulta improcedente alegar la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato para solicitar y acceder al desafuero maternal.*

## Comentarios

Demanda en juicio de desafuero empleador de trabajadora sujeta a fuero maternal con el fin de que el Tribunal competente la autorice a poner término al contrato de trabajo. Fundó su pretensión en que, no obstante la trabajadora fue contratada a plazo fijo, siguió prestando servicios por el solo hecho de colaborar, la empresa, con el "sistema de absorción de mano de obra cesante", prolongándose las faenas por ese motivo más allá del tiempo originalmente pactado en el contrato. Y por haber estado próximas a terminar las faenas y por no haber sido renovado el mencionado sistema de absorción de cesantía procedía poner término al contrato.

Por su parte la trabajadora aforada y demandada contestó la demanda solicitando el rechazo de la misma, para lo cual fundó su posición en el hecho de que, por haber nacido su hija, se encuentra en período de fuero maternal y porque los hechos manifestados por la empresa demandante no son efectivos, toda vez que las obras que desarrolla su empleadora no están próximas a terminar en la fecha por ella indicada, por lo que no ha habido conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y que el término de su relación laboral nada tiene que ver con el citado sistema de absorción de mano de obra.

Analizando los hechos y el derecho, el Tribunal respectivo sostuvo que sí era proce-

dente el otorgamiento del desafuero respecto de la trabajadora demandada, puesto que se pudo acreditar en el proceso la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato en la fecha señalada por la empresa demandante, y esta causal, contenida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, es una de aquellas causales que permite conceder el desafuero maternal de conformidad con los artículos 174 y 201 de la misma ley laboral.

Por lo anterior el Juez de la causa hizo lugar a la demanda y autorizó a la empleadora a poner término al contrato de trabajo.

Apelada la sentencia ante la Corte de Apelaciones respectiva, el Tribunal de Alzada revocó la sentencia de primera instancia. Arribó a tal conclusión por el hecho de que al continuar laborando la trabajadora más allá del plazo fijado para la duración del contrato, con conocimiento del empleador, transformó ese contrato en indefinido, y sin que la genérica descripción de las funciones contratadas ("jornal") permitiera colegir que pudiera estarse ante un trabajo o servicio específico cuya conclusión hubiese sobrevenido.

Por lo anterior, y por no estar en presencia de ninguna de las causales de terminación que permiten acceder al desafuero, ya

que en este caso estamos frente a un contrato indefinido respecto del cual no se alegó ninguna de las causales de caducidad de las que trata el artículo 160 del Código del ramo, es que no procede autorizar el despido de la trabajadora, revocándose, en consecuencia, la sentencia apelada.

### Fallo de primera instancia.

Santa Cruz, 29 de mayo de 2001.

Autos para fallo:

José Eduardo Barahona Salazar, abogado, domiciliado en Avenida Manuel Rodríguez 452 de San Fernando, en representación convencional de Constructora Río Bueno Ltda., persona jurídica de derecho privado del giro comercial, representada por don Tomás Fuentes Rojas, factor de comercio, ambos domiciliados en Diego de Almagro 1785, Rancagua, según mandato otorgado por escritura pública de fecha 24 de noviembre de 2000, otorgado ante el Notario Público de Rancagua don Carlos Moreno Sandoval, suplente del titular don Ernesto Montoya Peredo, solicita se autorice a la empresa Constructora Río Bueno a poner término al contrato de trabajo de doña Nelly del Carmen Riquelme Palma, empleada, domiciliada en Punta de la Piedra s/n, comuna de Lolol, a contar del 30 de diciembre de 2000.

A fojas 7 comparece doña Nelly del Carmen Riquelme Palma, empleada, domiciliada en sector La Punta de Piedra, comuna de Lolol, contesta la demanda y solicita el rechazo de la misma, con costas.

A fojas 12 se recibe la causa a prueba y se fija la audiencia de conciliación y prueba, notificándose a las partes a fojas 12 vuelta.

A fojas 27 se lleva a efecto audiencia de conciliación y prueba.

A fojas 39 vuelta se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

En cuanto oposición hecha por el demandante en cuanto a tener por acompañada documentos presentados por la demandada en la audiencia de prueba.

1.- En la audiencia de conciliación y prueba, la demandada acompaña cuatro liquidaciones de sueldos, certificado de A.F.P. Provida, manifestando que se acompañaron en esta oportunidad, debido a que sólo fueron aprobados con fecha 11 de abril las liquidaciones y con fecha el informe de la A.F.P. Provida, ya que la demandada debe velar por sus hijos, no teniendo con quien dejarlos a su cuidado, haciéndosele muy difícil trasladarse con ellos a cuesta desde Nilahue Alto. Lolol.

2.- El actor se opone a la prueba acompañada por cuanto el artículo 446 del Código del Trabajo establece en su inciso final que en la audiencia de prueba, en forma excepcional, más requisito de que sea por causa justificada se admite prueba documental en la audiencia. Los dichos del demandado no justifican la no presentación anterior, la que debió efectuarse a contar de la notificación del auto de prueba. En todo caso de aceptarse esta situación excepcional y por causa justificada los documentos pueden ser adicionales o complementarios a los que se hubieren acompañado con anterioridad, lo que tampoco acontece pues estos documentos son independientes a certificado de nacimiento que acompañó el demandado a fojas 6. Procede en consecuencia que se prescindan de estos documentos para todos los efectos legales.

3.- Que tal como lo señaló el actor, la prueba documental acompañada en la audiencia de prueba, excepcionalmente y por causa muy justificada, podrá ser admitida por el tribunal, sin que el demandado haya acreditado lo dicho en cuanto a que sólo le fueron en las fechas que señala por las razones que da, imposibilidad de su cliente de proporcionárselos debido a que tiene que cuidar a sus hijos pequeños y dificultad de traslado desde su domicilio, razón por la que

cabe hacer lugar a lo pedido por el actor en cuanto a que se prescinda de estos documentos para todos los efectos legales.

En cuanto al fondo:

4.- José Eduardo Barahona Salazar, abogado, domiciliado en Avenida Manuel Rodríguez 452 de San Fernando, en representación convencional de Constructora Río Bueno Ltda., persona jurídica de derecho privado del giro comercial, representada por don Tomás Fuentes Rojas, factor de comercio, ambos domiciliados en Diego de Almagro 1785, Rancagua, según mandato otorgado por escritura pública de fecha 24 de noviembre de 2000, otorgado ante el Notario Público de Rancagua don Carlos Moreno Sandoval, suplente del titular don Ernesto Montoya Peredo, señala que la empresa que representa con fecha 3 de abril de 2000 contrató los servicios de doña Nelly del Carmen Riquelme Palma, empleada, domiciliada en Punta de la Piedra s/n, comuna de Lolol para que realizará para la empresa las labores de jornal en la obra Mejoramiento de la Ruta Y-72 kilómetro 12.700 a 27.800, sector Alto Nilahue, Paredones, Provincia de Colchagua, Sexta Región.

Se pactó remuneración de \$ 90.500 mensuales más un bono de colación y movilización de \$ 1.000 mensuales cada uno y se estableció que el contrato duraría hasta el 30 de abril del 2000, no obstante lo anterior con posterioridad a esa fecha continuó laborando por cuanto la empresa colaboró con el sistema de absorción de mano de obra cesante y las faenas se prolongarían hasta fines del presente año.

Es el caso que las labores se encuentran próximas a terminar el día 30 de diciembre de 2000 y no será renovado el sistema de conraindicación de gente a través del plan de absorción de cesantía por lo que procede poner término al contrato de trabajo de la trabajadora.

La demandada anunció que se encontraba embarazada y que posteriormente tras el alumbramiento sujeta a fuero maternal.

Por lo anterior y de conformidad a lo establecido en el artículo 174 y S.S. del Código del Trabajo, procede que su señoría autorice a la empresa Constructora Río Bueno a poner término al contrato de trabajo de doña Nelly Riquelme, por lo que solicita así decretarlo a contar del 30 de diciembre de 2000.

5.- A fojas 7 comparece doña Nelly del Carmen Riquelme Palma, empleada, domiciliada en el sector la Punta de la Piedra, comuna de Lolol, contesta la demanda y solicita el rechazo de la misma, con costas.

Sostiene que no se encuentra embarazada si no que ya ha tenido a su hija Pamela Soledad Quintanilla Riquelme, el 24 de septiembre del año 2000, como consta en certificado que lo acompaña.

Solicita el rechazo de la demanda por cuanto no son efectivos los fundamentos en que se apoya, es falso que las labores que desarrolla su empleadora estén próximas a terminar el día 30 de diciembre de 2000.

Señala que al día de hoy (5 de enero de 2001) esas labores aún se ejecutan y se seguirán ejecutando por un buen tiempo más, de manera que no puede acogerse la demanda fundada en el término de labores al día 30 de diciembre de 2000.

Señala que ella se encuentra trabajando en las labores contratadas desde mediados de diciembre pasado cuando terminó su período postnatal y trabajó también la semana primera de enero de 2001 y también laboró esa semana.

Señala que no puede autorizarse a su empleadora a poner término a su contrato con fecha 30 de diciembre pasado, cuando las labores por las que fue contratada todavía se desarrollan normalmente. No ha habido en consecuencia conclusión de trabajo o servicio que dio origen al contrato, causal que habilitaría a S.S. a autorizar a su empleador para poner término a su contrato de trabajo.

Añade que no tiene nada que ver su relación laboral con el término de un supuesto "sistema de contratación de gente a través del plan de absorción de mano de obra cesante", que aduce su empleador también como motivo para pedir la autorización de desafuero. Ignora porque hace esta ligazón del todo errónea.

6.- Apreciada la prueba rendida en conformidad a las reglas de la sana crítica, atendida la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, se acreditó que el 3 de abril de 2000 la demandada celebra contrato de trabajo con la actora, para efectuar labores de jornal, en la ruta I-72 kilómetro 12.700 a 27.800, sector Alto Nilahue, Paredones, Provincia de Colchagua, Sexta Región, remuneración de \$ 90.500 mensuales más un bono de colación y movilización de \$ 1.000 mensuales cada uno y se estableció que el contrato duraría hasta el 30 de abril de 2000. Con fecha 24 de septiembre de 2000, nace la hija de la demandada Pamela Soledad Quintanilla Riquelme. Las faenas propiamente tales de la obra terminaron el 30 de diciembre de 2000, sólo quedaron obras de hermoseamiento con posterioridad a dicha fecha, poniéndose término a la obra el 9 de febrero de 2001.

7.- Conforme lo dispone el artículo 174 del Código del Trabajo, en el caso de los trabajadores sujeto a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato si no con autorización previa del juez competente, quien podrá concederle en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

A su vez el artículo 201 del mismo cuerpo de leyes dispone que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Por su parte el artículo 159 del Código del Trabajo dispone que el contrato de traba-

jo terminará en los siguientes casos: 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

8.- En consecuencia habiéndose acreditado que el trabajo o servicio que dio origen al contrato concluyó el 30 de diciembre de 2000, encontrándose la trabajadora sujeta a fuero laboral, procede hacer lugar a la demanda.

Por estas consideraciones y vistos lo dispuesto en los artículos 159 N° 5, 174, 201, 439 y siguientes, 446, 455 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

En cuanto oposición hecha por el demandante en cuanto a tener por acompañada documentos presentados por la demandada en le audiencia de prueba.

1.- Que se hace lugar a lo pedido por el actor a que los documentos acompañados en la audiencia de conciliación y prueba no sea considerada para ningún efecto.

En cuanto al fondo:

2.- Que se hace lugar a la demanda y se autoriza a la actora a poner término al contrato de trabajo de la demandada a contar del 30 de diciembre de 2000, sin costas para la parte vencida por estimar que existió motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese y archívese.

Dictada por el Juez Titular señor Mauricio V. Silva Vásquez.

Rol N° 142-00.

### **Fallo de segunda instancia.**

Rancagua, 20 de agosto de 2001.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con las siguientes modificaciones:

En la parte expositiva se agrega después del punto seguido del penúltimo párrafo: "La prueba rendida consistió en lo documental consistente en el contrato de trabajo que ligó a las partes de fs. 1; certificado de nacimiento relacionado al fuero de fs. 6; informe del término de la obra de fs. 15; liquidaciones de salarios de fs. 19 a 22 y certificados previsionales de fs. 29 y 30; además de la confesional de la demandante y la testimonial allegada por esta misma parte en el comparendo de estilo".

En la parte considerativa se reemplaza el excesivo título que la encabeza, por el de "En cuanto a una incidencia documental".

En el considerando 5° se reemplazan los términos "Señala" con que empiezan los párrafos 5° y 6°, por las formas verbales "Expresa" y "añade", respectivamente.

Se suprimen los considerandos sexto a octavo.

Y teniendo, es su lugar, presente:

*Primero:* Que conforme al contrato de trabajo celebrado por las partes con fecha 3 de abril del año pasado, y que inobjeto corre a fs. 1, la trabajadora fue contratada por la empresa actora para desempeñar el trabajo de "jornal" en el establecimiento de "Cost. Río Bueno Ltda.", ubicado en Nilahue, "Ruta I-72, km. N° 12.000, pudiendo ser trasladado (a) a otro domicilio, o labores similares ...". En su cláusula 6ª se deja constancia que el convenio duraría "hasta el 30 de abril del 2000".

*Segundo:* Que vencido el término previsto por las partes para la duración del contrato de trabajo, no se produjo la cesación de los servicios, sino que éstos se prolongaron, como lo reconoce la propia actora en su libelo de demanda, porque su empresa "colaboró con el sistema de absorción de mano de obra cesante y las faenas se prolongarían (prolongaron) hasta el (sic) fines del presente año" (2000).

*Tercero:* Que de conformidad al artículo 159 N° 4 inciso final del Código del Trabajo,

el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida, sin que la genérica descripción de los labores contenida en el contrato en examen, permita colegir, por otra parte, que en la especie pudiera tratarse de un trabajo o servicio específico cuya conclusión hubiese advenido, que son éstas las dos únicas causales de terminación –sin perjuicio de las de caducidad– por las que el cuerpo legal precitado faculta el desafuero impetrado.

*Cuarto:* Que de este modo carece de relevancia la testimonial allegada por la demandante destinada a demostrar la conclusión de la faena al 30 de diciembre de 2000 y su prosecución sólo en tareas técnicas de hermoejamento.

*Quinto:* Que por lo que se ha venido razonando forzoso se hace declarar improcedente la solicitud de desafuero deducida en lo principal de fs. 4.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463, 468 y 473 del Código del Trabajo, se declara:

Que se revoca la sentencia en alzada, de fecha 29 de mayo de este año, escrita de fs. 40 a 45, en cuanto por su decisión segunda acogió la demanda de desafuero promovida por la empresa demandante y en su lugar se declara que se le niega lugar; confirmándose la en lo demás.

Redacción del Ministro señor Carlos Aránguiz Zúñiga.

No firma el Abogado Integrante señor Berwart, pese a haber concurrido a vista y acuerdo del recurso, por encontrarse ausente.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciado por el Ministro señor Carlos Aránguiz Zúñiga y los Abogados Integrantes señores Víctor Jerez Migueles y Pablo Berwart Tudela.

Rol N° 3.674.

## DEL DIARIO OFICIAL

### 23 - Diciembre

- Decreto N° 64, de 8.11.02, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación del Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

### 26 - Diciembre

- Ley N° 19.849. Prorroga la vigencia de la Ley N° 19.713, establece un nuevo nivel de patente pesquera industrial e introduce modificaciones a la Ley General de Pesca.

### 27 - Diciembre

- Ley N° 19.848. Establece nuevas normas para la reprogramación de deudas provenientes del crédito solidario de la educación superior.
- Extracto de Resolución N° 41 exenta, de 20.12.02, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa Resolución N° 29 exenta de 2002, que imparte instrucciones sobre formulario 29, denominado "Declaración y Pago Simultáneo Mensual".

### 28 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 42 exenta, de 23.12.02, del Servicio de Impuestos Internos. Complementa Resolución N° 25 exenta de 24.10.02. Posterga el inicio de la obligación de declarar por internet para los contribuyentes autorizados o que se autoricen para sustituir sus libros de contabilidad por hojas sueltas llevadas computacionalmente y ventas nominales anuales durante el año 2001 superiores a los cincuenta millones de pesos.

### 31 - Diciembre

- Extracto de Resolución N° 43 exenta, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Fija tabla de vida útil normal a los bienes físicos del activo inmovilizado para los efectos de su depreciación, ya sea normal o acelerada, de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del número 5 del artículo 31 de la Ley de la Renta y en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.840.
- Extracto de Resolución N° 44 exenta, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Establece obligación de informar al Servicio de Impuestos Internos sobre operaciones exentas del Impuesto Adicional de la Ley de la Renta en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del D.L. N° 3.059 de 1979.

**31 - Diciembre**

- Extracto de Circular N° 70, de 2002, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones respecto de los alcances tributarios del artículo 4° de la Ley N° 19.840 que agregó un inciso final al artículo 1° de la Ley N° 19.622, de 1999.

**2 - Enero**

- Comisión Técnica de Invalidez de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba nuevas Normas para la Evaluación y Calificación del grado de invalidez de los trabajadores afiliados al nuevo sistema previsional - Cuarta edición.

**3 - Enero**

- Extracto de Circular N° 71, de 27.12.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones sobre la aplicación del nuevo número 17° que se agrega al artículo 24 del Decreto Ley N° 3.457, de 1980, por el artículo 3° de la Ley N° 19.840, así como de lo dispuesto en los artículos 5° y 6° permanentes y 2° transitorio de la misma ley.
- Extracto de Circular N° 72, de 27.12.02, del Servicio de Impuestos Internos. Imparte instrucciones y fija alcances tributarios del N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 19.840 que incorpora dos incisos finales al artículo 38 de la Ley de la Renta.
- Resolución N° 2.629 exenta, de 12.12.02, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece nueva distribución de la jornada semanal de trabajo en la Subsecretaría del Trabajo.

**4 - Enero**

- Ley N° 19.846. Sobre Calificación de la Producción Cinematográfica.

**6 - Enero**

- Extracto de Resolución N° 45, de 30.12.02, del Servicio de Impuestos Internos. Sobre declaración jurada de impuestos pagados en el extranjero.

**7 - Enero**

- Ley N° 19.850. Establece un mecanismo para compensar los menores ingresos municipales, con ocasión de una nueva determinación de los coeficientes de distribución del Fondo Común Municipal.
- Resolución N° 689 exenta, de 11.12.02, del Instituto de Normalización Previsional. Declara reservados actos y documentos administrativos que indica.

**8 - Enero**

- Ley N° 19.852. Modifica la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, estableciendo un mecanismo de subrogación para las mujeres alcaldes en el período de pre y postnatal.
- Decreto N° 939, de 8.11.02, del Ministerio de Hacienda. Designa integrante y Presidente de la Comisión de Usuarios establecida en el párrafo 8°, artículos 55 a 58, de la Ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo (*Boletín N° 149, junio 2001, pp. 40-41*), a Don Joseph Rafael Ramos Quiñones.

**9 - Enero**

- Extracto de Resolución N° 1 exenta, de 3.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece lugar, plazo y modelos de declaraciones juradas denominadas "Declaración Jurada de Exención de Impuesto Adicional Art. 59 N° 2" y "Declaración Jurada Complementaria para Asociaciones Gremiales".

**11 - Enero**

- Ley N° 19.844. Modifica el artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Decreto N° 1.300 exento, de 30.12.02, del Ministerio de Educación. Aprueba planes y programa de estudio para alumnos con trastornos específicos del lenguaje.

**13 - Enero**

- Resolución N° E-178-2003, de 3.01.03, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Autoriza existencia y aprueba estatutos de "Asesorías Previsionales Planvital Internacional S.A." Filial de A.F.P. Planvital S.A."

**16 - Enero**

- Decreto N° 234, de 23.10.02, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 177 de 1996, reglamento sobre adquisición y pérdida del reconocimiento oficial del Estado a los establecimientos educacionales de Enseñanza Básica y Media.
- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 31.07.02, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).

**18 - Enero**

- Extracto de Circular N° 4, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Actualiza instrucciones de llenado del F 2890 "Declaración sobre Enajenación e Inscripción de un Bien Raíz".

**20 - Enero**

- Extracto de Circular N° 6, de 14.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre vida útil de bienes físicos del activo inmovilizado para los efectos de su depreciación.
- Extracto de Resolución N° 2, de 14.01.03, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre declaraciones juradas de bancos e instituciones financieras respecto de préstamos o líneas de créditos otorgados para financiar exportaciones (formulario 1855).
- Decreto N° 90, de 30.08.02, de la Subsecretaría de Transportes. Aprueba nuevo texto y anexos del capítulo quinto del "Manual de Señalización del Tránsito".

**21 - Enero**

- Decreto N° 318, de 29.11.02, del Ministerio de Salud. Fija establecimientos de desempeño difícil de atención primaria de salud para el año 2003.

## Actualización de Nomina de Inspecciones del trabajo

(Resolución N° 954 (exenta), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia del Trabajo. (Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2002, p. 92 y ss.)

### 1) Cambios de jefatura

CODIGO	OFICINA	Jefe
13.03	I.P.T. Talagante	Manuel Jacas Morales
10.00	D.R.T. Los Lagos (Puerto Montt)	Adriana Moreno Fuenzalida

### 2) Cambios de dirección

CODIGO	OFICINA	DIRECCION
06.00	D.R.T. Lib. Gral. B. O'Higgins	Plaza de Los Héroes N° 389, Rancagua Fonos: 72-223951, 244989 y 240660.

# INDICE DE MATERIAS

## Página

### ENTREVISTA

- Ernesto Evans, Director del INP: "INP: Implementará Plan de modernización informática ..... 1

### Centro Conciliación y Mediación Laboral

- Inauguran Centro Conciliación y Mediación Laboral ..... 3
- Discurso de S.E. Sr. Presidente de la Republica, Ricardo Lagos Escobar, en la inauguración del Centro de Mediación y Conciliación Laboral ..... 4

### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La otra cara de la ciudadanía Laboral. Autorregulación y auto-cumplimiento ..... 8

### CARTILLA

- Trabajadores de Bombas Bencineras ..... 14
- Mediación Laboral y Conciliación Individual ..... 17

### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Feriado progresivo ..... 19

### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.844. Modifica el artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo ..... 23
- D.F.L. N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo ..... 25

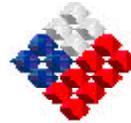
- Decreto N° 64, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación del Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo ..... 138

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. Reincorporación de Trabajadora con Fuego Maternal. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales ..... 139
- Desafuero maternal rechazado. Transformación de contrato a plazo en indefinido ..... 143

#### DEL DIARIO OFICIAL ..... 148

#### Actualización de Nomina de Inspecciones del Trabajo ..... 152



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVI • Nº 169  
Febrero de 2003

# BOLETIN OFICIAL

## DIRECCION DEL TRABAJO

### Principales Contenidos

### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Miraflores 383  
Teléfono : 510 5000  
Ventas : 510 5100  
Fax Ventas: 510 5110  
Santiago - Chile

www.lexisnexus.cl  
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

#### ENTREVISTA

- Ernesto Evans, Director del INP: "INP: Implementará Plan de modernización informática.

#### CENTRO CONCILIACION Y MEDIACION LABORAL

- Inauguran Centro Conciliación y Mediación Laboral.
- Discurso de S.E. Sr. Presidente de la Republica, Ricardo Lagos Escobar, en la inauguracion del Centro de Mediación y Conciliación Laboral.

#### DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La otra cara de la ciudadanía Laboral. Autorregulación y autocumplimiento.

#### CARTILLA

- Trabajadores de Bombas Bencineras.
- Mediación Laboral y Conciliación Individual.

#### GUIA PRACTICA DEL CODIGO DEL TRABAJO

- Feriado progresivo.

#### NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.844. Modifica el artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo.
- D.F.L. Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Decreto Nº 64, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación del Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

#### JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido injustificado. Reincorporación de Trabajadora con Fuero Maternal. Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.
- Desafuero maternal rechazado. Transformación de contrato a plazo en indefinido.

#### DEL DIARIO OFICIAL

Actualización de Nomina de Inspecciones del Trabajo

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>Javier Romero Toro</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Héctor Muñoz Torres</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos Wolff</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildelfonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Adriana Moreno Fuenzalida</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Juan Pablo Alveal Arriagada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Silva Escobedo</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.  
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## NOTAS DEL EDITOR

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazara, abogado, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.

### COMITE DE REDACCION

**Camila Benado Benado**  
Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**José Castro Castro**  
Abogado  
Jefe Unidad Asistencia  
Técnica a Usuarios

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

**Felipe Sáez Carlier**  
Abogado  
Jefe de Gabinete Subsecretario del  
Trabajo

**Rodrigo Valencia Castañeda**  
Abogado  
Asesor Laboral

**Inés Viñuela Suárez**  
Abogado  
Departamento Jurídico

**Paula Montes Rivera**  
Periodista

**Carlos Ramírez Guerra**  
Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

Digitación:  
Viviana Margarita Segovia R.

Composición : **LexisNexis Chile**,  
Miraflores 383, Piso 11.  
Fono: 510 5000.  
Imprenta : Servicios Gráficos Claus Von  
Plate. Fono: 209 1613

Con motivo de la reciente publicación en el Diario Oficial del decreto con fuerza de ley que refunde, coordina y sistematiza el texto del Código del Trabajo, la redacción de este Boletín ha estimado útil junto con transcribir ese cuerpo legal en esta edición, incorporar las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.824 y 19.844 que no alcanzaron a ser incluidas en el mismo, por haber sido publicadas con posterioridad a la fecha de su promulgación.

Además, y con el objeto de facilitar su adecuada lectura y comprensión, la transcripción de este D.F.L. se ajusta al documento original tomado de razón por la Contraloría General de la República. Así, cumpliendo nuestro compromiso de difundir la normativa laboral, el Boletín Oficial espera que esta edición sea útil para los diversos actores del mundo del trabajo y los funcionarios del Servicio.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, el artículo del abogado Francisco José Silva profundiza el concepto de ciudadanía laboral –una de las nuevas materias que introdujera la reforma contenida en la Ley N° 19.759–, desde una visión complementaria denominada ciudadanía corporativa o empresarial bajo el enfoque de las ciencias de gestión de vanguardia que se extienden progresivamente en círculos empresariales.

La inauguración del primer Centro de Mediación para Conflictos Laborales y Conciliación Individual y la razón de su importancia para el país, es destacado por S.E. el Presidente de la República, señor Ricardo Lagos Escobar.

Complementariamente, en la sección Cartilla, se abordan las principales características de esta solución alternativa de conflictos.

Por último, la Guía Práctica del Código del Trabajo sobre el Feriado Progresivo, aborda en detalle su definición; cómputo; la forma de acreditar los años de servicio, y otras materias cuyo conocimiento y aplicación es de gran utilidad para trabajadores y empresas.

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

