



ISSN 0716-968X

# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Abril 2010



*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT





# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

---

<b>María Cecilia Sánchez Toro</b>	Directora del Trabajo
<b>Inés Viñuela Suárez</b>	Subdirectora del Trabajo (S)
<b>Inés Viñuela Suárez</b>	Jefe División Jurídica
<b>Gabriel Ramírez Zúñiga</b>	Jefe División Inspección (S)
<b>María Soledad Neveu Muñoz</b>	Jefe División Relaciones Laborales
<b>Fernando Lazzaro Molinos</b>	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera (S)
<b>Pablo Baltera Santander</b>	Jefa División Estudios (S)
<b>José Ramón Sandoval Vera</b>	Jefe División Recursos Humanos (S)
<b>Roberto Rodríguez Moreira</b>	Jefe Departamento Tecnologías de Información
<b>Fernando Ahumada Cepeda</b>	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo (S)

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

---

<b>Horacio Ara Martínez</b>	I Región Tarapacá (Iquique) (S)
<b>Carlos Laprida Ramírez</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta) (S)
<b>Ximena Riquelme Molina</b>	III Región Atacama (Copiapó) (S)
<b>María C. Gómez Bahamondes</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Miguel Jiménez Costagliola</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso) (S)
<b>Iris González Marín</b>	VI Región Lib. Gral. Bernardo O'Higgins (Rancagua) (S)
<b>Joaquín Torres González</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Mario Soto González</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Salinas Abarzúa</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Guillermo Oliveros López</b>	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Francisco Parada Ferrada</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas) (S)
<b>Víctor Hugo Ponce Salazar</b>	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
<b>Sandra Melo Solari</b>	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
<b>Luis Latorre Vera</b>	XIV Región de Los Ríos (Valdivia) (S)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	XV Región Arica-Parinacota (Arica)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL  
ARTÍCULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**



**Principales  
contenidos**

**COMUNICADO**

- La Dirección del Trabajo informa. Medidas preventivas ante la emergencia.

**CARTILLA**

- Dirección del Trabajo.

**NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS**

- Decreto N° 131. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto N° 49, de 1999, que reglamenta curso básico de seguridad en faenas portuarias.
- Resolución N° 2.166 exenta. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba nuevo texto del manual de procedimientos programa reinserción laboral para personas mayores de 40 años y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

**DEL DIARIO OFICIAL**

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL**

- Medidas de revisión y control. Cámaras de vigilancia. Facultades de fiscalización Dirección del Trabajo.

**DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.** Entre otros:

- Dictamen N° 1187/018, de 2010, que aclara diversas consultas sobre la ley N° 20.348, que incorporó el principio de igualdad de remuneraciones en el artículo 62 bis en el Código del Trabajo.
- Dictamen N° 1412/021, de 2010, que concluye que sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, "caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en ese mismo dictamen, todo ello en el contexto del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año.

**CIRCULARES, ÓRDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.** Entre otras:

- Orden de Servicio N° 02, 05.03.2010. *Departamento de Inspección. División de Relaciones Laborales.* 1)  
Establece nuevo procedimiento para el programa de sustitución de multa por asistencia a programas de capacitación, dictados por la Dirección del Trabajo. 2)  
Deja sin efecto Órdenes de Servicio N° 14, de 29 de diciembre de 2005; N° 2, de 14 de septiembre de 2005; N° 6, de 23 de septiembre de 2003, y la Circular N° 70, de 30 de julio de 2007, del Departamento de Inspección.
- Orden de Servicio N° 03, 10.03.2010. *División de Relaciones Laborales.* Deroga y dispone que se distribuya manual de procedimientos en negociación colectiva.

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
Abogada  
Directora del Trabajo

*Directora Responsable*  
**INÉS VIÑUELA SUÁREZ**  
Abogada  
Subdirectora del Trabajo (S)

## **COMITÉ DE REDACCIÓN**

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**  
Abogado  
División Jurídica

**Diego López Fernández**  
Abogado  
División Estudios

**Ingrid Ohlsson Ortiz**  
Abogada  
Centro de Mediación y Conciliación  
D.R. Metropolitana

**Víctor Verdugo Pérez**  
Abogado  
División Inspección

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

## **EDITORIAL**

Incluimos en esta edición, en el apartado sobre normativa, el decreto N° 131, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica al decreto N° 49, de 1999, que reglamenta curso básico de seguridad en faenas portuarias.

En la sección sobre jurisprudencia administrativa institucional destacamos la publicación del dictamen N° 1187/018, de 2010, que aclara diversas consultas sobre la ley N° 20.348, que incorporó el principio de igualdad de remuneraciones en el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, y el dictamen N° 1412/021, de 2010, que concluye que sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, "caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en ese mismo dictamen, todo ello en el contexto del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año.

En lo que concierne al apartado sobre instructivos institucionales, destacamos las órdenes de servicio N° 2, de 2010, de los departamentos de Inspección y División de Relaciones Laborales, que establece nuevo procedimiento para el programa de sustitución de multa por asistencia a programas de capacitación, dictados por la Dirección del Trabajo, y la N° 3, de 2010, de la División de Relaciones Laborales, que deroga y dispone que se distribuya Manual de procedimientos en negociación colectiva, el cual se publica completo en esta misma edición.

La cartilla de este mes informa sobre medidas preventivas ante la emergencia.

Por último, se consigna un fallo, en sede judicial, sobre medidas de revisión y control; cámaras de vigilancia, y facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

**INÉS VIÑUELA SUÁREZ**  
Abogada  
Subdirectora del Trabajo (S)

# CONSEJO EDITORIAL

## **INÉS VIÑUELA SUÁREZ**

Abogada  
Subdirectora del Trabajo (S)

## **INÉS VIÑUELA SUÁREZ**

Abogada  
Jefe de División Jurídica

## **GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA**

Profesor de Estado en Castellano  
Jefe de División Inspectiva (S)

## **SOLEDAD NEVEU MUÑOZ**

Abogada  
Jefe de División de Relaciones Laborales

## **PABLO BALTERA SANTANDER**

Sociólogo  
Jefe de División de Estudios (S)

## **ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA**

Licenciado en Matemáticas y Computación  
Jefe de Departamento Tecnologías de Información

## **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.

# ÍNDICE DE MATERIAS

<b>COMUNICADO</b>	<b>11</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>La Dirección del Trabajo informa. Medidas preventivas ante la emergencia.</li> </ul>	
<b>CARTILLA</b>	<b>13</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección del Trabajo.</li> </ul>	
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	<b>15</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto Nº 131. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica Decreto Nº 49, de 1999, que reglamenta curso básico de seguridad en faenas portuarias.</li> <li>Resolución Nº 2.166 exenta. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Aprueba nuevo texto del manual de procedimientos programa reinserción laboral para personas mayores de 40 años y delega facultades que indica en los directores regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.</li> </ul>	
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b>	<b>25</b>
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL</b>	<b>28</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medidas de revisión y control. Cámaras de vigilancia. Facultades de fiscalización Dirección del Trabajo.</li> </ul>	
<b>DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO</b>	<b>35</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Índice Temático.</li> </ul>	
<b>JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA</b>	<b>36</b>
0874/009, 25.02.2010	
No resulta aplicable el artículo 4º transitorio de la ley Nº 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente al profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, respecto de doce horas de extensión horaria en calidad de contrata, convenidas en marzo del año 2009, por no cumplir los requisitos previstos al efecto al 12 de febrero de 2004.	
0875/010, 25.02.2010	
A los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con contrato de trabajo vigente al mes de noviembre de 2009, pero que a diciembre de igual año han dejado de prestar servicios, no les asiste el derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 2º de la ley Nº 20.403.	
1012/011, 04.03.2010	
Al docente de un establecimiento educacional particular subvencionado, cuyo contrato de trabajo terminó en el mes de diciembre de 2009, no le asiste el derecho a percibir el bono especial previsto en el artículo 26 de la ley Nº 20.403, pagadero en enero de 2010, salvo que haya operado el beneficio de la prórroga en los términos previstos en el artículo 82 del Estatuto Docente.	
1019/012, 05.03.2010.	
A los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente, les es aplicable la norma del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ocupen un mismo trabajo, pudiendo, por ende, en caso de vulneración del mismo, recurrir a las instancias de reclamación previstos en las normas legales respectivas.	
1037/013, 08.03.2010	
1) Para la determinación del monto a pagar por concepto de aguinaldo de navidad 2009 del artículo 2º de la ley Nº 20.403, al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo	

doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a la remuneración líquida del mes más próximo a aquel en que se hubiere trabajado íntegramente.

2) Para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, al docente antes referido, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

1140/014, 10.03.2010

1. La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.

2. Al término de su relación laboral con la empresa nombrada, a los referidos trabajadores no les asiste el derecho a impetrar la indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.

1184/015, 10.03.2010

Para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, al profesional de la educación de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

1185/016, 10.03.2010

Sobre la legalidad de diversas cláusulas contenidas en el contrato individual de trabajo tipo que suscriben el Club Deportivo Universidad Católica y los jugadores menores de dieciocho años que se desempeñan para dicha entidad deportiva.

1186/017, 10.03.2010

Al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir el bono docente de diciembre de 2009, previsto en el inciso 2º del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, si es que a dicho mes ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación.

1187/018, 10.03.2010

1) El objetivo o finalidad de la ley N° 20.348, que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón de género.

2) La citada disposición legal sólo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.

3) Todo empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.

4) Frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, es posible asignar remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

5) De configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones contemplado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, la afectada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

6) Por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa.

En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

1188/019, 10.03.2010

1) Corresponde a las Corporaciones Municipales convocar a concurso público para llenar los cargos de directores de establecimientos educacionales, con nombramiento anterior a la ley Nº 19.410, de conformidad a lo prevenido en el artículo 37 transitorio de la ley Nº 19.070.

2) Los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la ley Nº 19.410, tienen derecho a integrar la quina a que se refiere el citado artículo 39 transitorio de la ley Nº 19.070.

3) No se afecta la calidad de titular o a contrata en que se desempeña el director de un establecimiento educacional en ejercicio a la fecha en que correspondía efectuar el concurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, en el evento que la respectiva corporación no convoque al mismo.

1189/020, 10.03.2010

El trabajador que realiza labores de imprenta en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, no queda regido por la ley N° 19.464, y por ende no puede acceder a la bonificación por retiro prevista en artículo 1° transitorio de la ley N° 20.244. sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

1412/021, 19.03.2010

1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor” contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora;

2. Una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

3. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

## CIRCULARES Y ÓRDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO 74

### 1. Circulares

20, 02.03.2010

*Departamento de Inspección.*

Dispone obligación de informar al Servicio de Capacitación y Empleo, información que se indica.

21, 03.03.2010

*División de Inspección.*

Imparte instrucciones sobre medidas de excepción para las zonas de catástrofe (regiones V, RM, VI, VII, VIII y IX) en la línea de fiscalización.

22, 04.03.2010

*Departamento Jurídico.*

Instruye sobre actuaciones de conciliación durante la emergencia en zonas afectadas.

27, 10.03.2010

*División de Relaciones Laborales.*

Remite manual de procedimientos de Negociación Colectiva.

28, 18.03.2010

*Departamento de Inspección.*

Amplía plazos de marcha blanca para aplicación de resolución exenta N° 1.213, de fecha 16.10.2009 de esta Dirección del Trabajo, que fuera instruido en circular N° 127, de 18.12.09 de este Departamento.

### 2. Órdenes de Servicio

02, 05.03.2010

*Departamento de Inspección*

*División de Relaciones Laborales*

1) Establece nuevo procedimiento para el programa de sustitución de multa por asistencia a programas de capacitación, dictados por la Dirección del Trabajo.

- 2) Deja sin efecto órdenes de servicio N° 14, de 29 de diciembre de 2005; N° 2, de 14 de septiembre de 2005; N° 6, de 23 de septiembre de 2003, y la circular N° 70, de 30 de julio de 2007, del Departamento de Inspección.

03, 10.03.2010

*División de Relaciones Laborales.*

Deroga y dispone que se distribuya manual de procedimientos en negociación colectiva.

La Dirección del Trabajo Informa

## Medidas preventivas ante una emergencia

Una serie de recomendaciones para resguardar la integridad física de trabajadores y trabajadoras, y también para saber cómo actuar antes y después de una emergencia, entregó la Dirección del Trabajo a los empleadores del país.



### MEDIDAS DE PREVENCIÓN A CONSIDERAR ANTES Y DESPUÉS DE UNA EMERGENCIA SEÑOR EMPLEADOR:

1. Si su empresa presenta daños visibles, tales como grietas en pilares, vigas, cadenas, armaduras a la vista o agrietamiento excesivo de muros, solicite una evaluación de la infraestructura en la Municipalidad de su comuna. Si ello no es posible, requiera los servicios de un ingeniero estructural para que lleve a cabo esta evaluación.
2. Esta tarea debe realizarla antes de permitir el ingreso de los trabajadores y trabajadoras y exponerlos al riesgo.
3. Antes de poner en marcha la maquinaria eléctrica, revise que las conexiones a tierra están operativas.
4. Revise el estado de los conductores eléctricos, en especial para verificar que no estén deteriorados, con conductores a la vista.
5. No solicite ayuda o la intervención de trabajadores que no se encuentren capacitados para atender las reparaciones; sólo utilice personal idóneo.
6. Si recibe una instrucción municipal (o de otro organismo competente) de demolición del total de la infraestructura o parte de ella, utilice personal adiestrado para esta labor, o una empresa especialista en la materia. No arriesgue la vida de sus trabajadores.
7. Aísle las zonas de trabajo afectadas mediante barreras que impidan el acceso, incluyendo la señalética necesaria.
8. Revise su Plan de Emergencia frente a sismos, terremotos, tsunamis o réplicas. Si este no existe, confeccione uno con el apoyo de su Organismo Administrador o del Prevencionista de Riesgos.
9. El Plan de Emergencia debe contener, como mínimo, zonas de seguridad identificadas y vías de evacuación, las que deben tener iluminación de emergencia y encontrarse en todo momento despejadas. Asimismo, el Plan debe considerar la identificación de los líderes por secciones, pisos o departamentos, quienes conducirán la evacuación, de ser necesaria.
10. Mantenga a su personal permanentemente informado de los cambios.

11. En su caso, infórmese constantemente acerca de las medidas prescritas por la Autoridad Sanitaria respecto de baños, agua potable, comedores y manipulación de alimentos en situación de emergencia ([www.minsal.cl](http://www.minsal.cl)).

## RECOMENDACIONES GENERALES

- Si debe mantener materiales, herramientas u otros utensilios en altura, resguarde la zona para prevenir la caída de objetos sobre el personal.
- Realice simulacros del Plan de Emergencia en forma periódica.
- Mantenga las zonas de tránsito del lugar de trabajo despejadas.
- Mantenga en buenas condiciones de funcionamiento los equipos de emergencia.

**RECUERDE QUE, EN CASO DE EMERGENCIAS, LA MEJOR MANERA DE PROTEGER A SUS TRABAJADORES ES MANTENERLOS INFORMADOS Y PREPARADOS.**

# DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia de la Presidenta de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica.

## FUNCIONES

- Fiscaliza el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fija el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.
- Da a conocer a trabajadores(as) y empleadores(as) los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectúa acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegia la cooperación y los acuerdos entre trabajadores(as) y empleadores(as).
- Proporciona asistencia técnica a los actores del mundo laboral para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Cuenta con un sistema de mediación para la solución de conflictos colectivos de trabajo en relaciones laborales vigentes, con especial énfasis en materias de negociación colectiva, a través de los buenos oficios y en derechos fundamentales.
- Dispone de un sistema de conciliación individual, cuyo objetivo es la resolución administrativa, no judicial, de conflictos que se producen al término de la relación laboral.
- Colabora con el sistema de administración de Justicia Laboral, al asumir el deber de denunciar e informar casos concretos de vulneración de derechos fundamentales y libertad sindical de las trabajadoras y trabajadores.

**La Dirección del Trabajo realiza sus funciones a través de las Inspecciones del Trabajo, presentes en las comunas y provincias de cada una de las regiones de nuestro país.**

## INSPECCIONES DEL TRABAJO

Acuda a la Inspección del Trabajo de la comuna o provincia en la que usted trabaja para realizar los siguientes trámites:

- Consultas laborales
- Solicitudes de fiscalización (denuncias)
- Reclamos por despido
- Solicitudes de certificados de contratistas
- Consultas sobre constitución de sindicatos
- Actividades de ministro de fe (ratificación de finiquitos, renuncias voluntarias, declaraciones juradas, constancias, etc.)

Las Inspecciones del Trabajo cuentan con profesionales altamente especializados para:

- Fiscalizar en terreno el cumplimiento de las leyes laborales, previsionales y de higiene y seguridad.
- Actuar como ministros de fe en actos propios de las organizaciones sindicales y en el proceso de negociación colectiva.
- Intervenir en procesos de conciliación individual (comparendos) cuando ha concluido la relación laboral y se ha presentado un reclamo.

- Actuar como mediadores en conflictos laborales entre los actores del mundo del trabajo.
- Realizar capacitación tanto a trabajadores(as) como a empleadores(as) y hacer difusión de la normativa laboral.

### TENGA PRESENTE:

- Una **denuncia** es la acción iniciada por un trabajador(a), un grupo de ellos o un dirigente sindical, mientras se encuentra vigente la relación laboral, para poner en evidencia ante la Inspección del Trabajo irregularidades laborales y previsionales y/o vulneración de derechos fundamentales ocurridos en la empresa en la que trabaja.
- Un **reclamo** es el acto emprendido por un trabajador(a) o un grupo de ellos ante la Inspección del Trabajo, por un conflicto producido al momento del término de las relaciones individuales de trabajo. Este reclamo origina un procedimiento de conciliación, en virtud del cual se procura la solución de la disputa por la vía del avenimiento entre las partes, velando que éste sea justo y oportuno, en un marco de cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

Al momento de realizar una denuncia o reclamo debe presentar carné de identidad y adjuntar, en lo posible, los siguientes documentos:

- Contrato de trabajo
- Últimas liquidaciones de sueldo
- Nombre completo o razón social de la empresa
- RUT de la empresa
- Nombre del representante legal
- Dirección exacta del lugar de trabajo
- Cartola informativa de AFP o INP

Cuando no exista causal legal de despido o considere que ésta es injustificada, indebida o improcedente, el trabajador(a) puede recurrir a los Tribunales de Justicia dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación de sus funciones.

En caso de que el trabajador(a) haya interpuesto un reclamo por tales conceptos ante la Inspección del Trabajo respectiva, este plazo se suspenderá y seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante dicha Inspección, pero en caso alguno el trabajador(a) podrá recurrir a los Tribunales de Justicia habiéndose cumplido 90 días hábiles contados desde la separación de sus funciones.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social  
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

# MODIFICA DECRETO N° 49, DE 1999, QUE REGLAMENTA CURSO BÁSICO DE SEGURIDAD EN FAENAS PORTUARIAS<sup>(\*)</sup>

## DECRETO N° 131

Núm. 131.- Santiago, 23 de octubre de 2009.- Vistos: Lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en su artículo 133 inciso 3°; el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; el artículo 32 N° 6 de la Constitución Política de la República de Chile, y la resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República y la ley N° 19.518 de 1997, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Considerando: La necesidad de adecuar las conductas de entrada al Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, que el artículo 133 del Código del Trabajo establece como requisito para que los trabajadores portuarios puedan desempeñarse en los puertos chilenos, a los actuales requerimientos y necesidades del sector; y con la finalidad de mejorar y fortalecer la preparación mínima de los trabajadores que se desempeñan en los recintos portuarios,

Decreto:

**Artículo primero:** Modifíquese el decreto supremo N° 49, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por los decretos supremos N° 113, de 1999 y N° 88, de 2004, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el siguiente sentido:

a) Sustitúyese el artículo 3°, por el siguiente:

Artículo 3°: Para incorporarse al curso será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de 18 años y haber cumplido con la educación media obligatoria, requisitos que deberán acreditarse mediante documentos o certificados oficiales auténticos, ante el OTEC respectivo.
2. Acreditar salud y condición física compatible con la actividad a desarrollar, en base a modelo de certificado médico que se indica en Anexo "A" del presente Reglamento.
3. Ser ciudadano chileno o ciudadano extranjero con residencia en Chile. La condición de extranjero con residencia en Chile se acreditará con la cédula nacional de identidad o el documento válido de Extranjería en que conste dicha circunstancia.

b) Sustitúyase en el inciso segundo, del artículo 7°, la frase "47 horas pedagógicas", por "60 horas cronológicas".

\* Publicado en el Diario Oficial de 12.03.10.

c) Sustitúyase el artículo 9º, por el siguiente:

“Los alumnos deberán cumplir con una asistencia mínima al curso básico de seguridad del 75%, para poder optar a ser evaluados mediante el examen que se establece en el artículo siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, estarán obligados a asistir al 100% de las horas del componente práctico.”

d) Modifíquese el artículo 10º, de la siguiente manera:

- i) Sustitúyase la palabra “trimestralmente”, por la frase “al término de cada curso, con la presencia de un representante de la Autoridad Marítima”.
- ii) Agréguese un inciso cuarto, del siguiente tenor: “El Director General mediante resolución fundada aprobará los programas del curso y el procedimiento de control del examen de carácter público que deben aplicar los Organismos Técnicos de Capacitación.”

e) Sustitúyase el artículo 13º, por el siguiente:

Artículo 13º: Cada cinco años, los trabajadores portuarios deberán efectuar un curso de actualización de conocimientos, que tendrá una duración no inferior a 10 horas cronológicas. Los contenidos del curso serán los señalados en el artículo 7º de este Reglamento y se entenderá aprobado por los alumnos que hubieren cumplido con a lo menos un 75% de asistencia.

Estarán eximidos de realizar el curso a que alude este artículo los trabajadores portuarios que acrediten, mediante los certificados de las OTEC, haber realizado en el período de cinco años, cursos de capacitación en el ámbito portuario.

También estarán eximidos de realizar el curso de actualización, los trabajadores portuarios que acrediten cualesquiera de las siguientes situaciones: encontrarse afecto a un convenio sobre provisión de puestos de trabajo celebrado en los términos del artículo 142 del Código del Trabajo, haber realizado, durante los últimos cinco años, un promedio anual de a lo menos sesenta turnos, o haber prestado servicios por un lapso de tiempo anual promedio no inferior a tres meses.

Podrá rebajarse o elevarse el número de turnos o tiempo de prestación de servicios que deba exigirse a los trabajadores portuarios para eximirlos del curso de actualización de conocimientos, según la realidad del puerto en que los hubieren desempeñado y los requerimientos de seguridad del mismo.

“Con todo, para mantenerse en el sector, los trabajadores portuarios deberán cada cinco años, acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 3º de este Reglamento.”

**Artículo segundo:** Las modificaciones que en el artículo primero se introducen al Reglamento del Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias, entrarán en vigencia 60 días después de la publicación del presente decreto en el Diario Oficial.

**Artículo transitorio:** A los trabajadores portuarios que hubieren realizado el curso básico de seguridad con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones que en el artículo primero de este decreto supremo se introducen al Reglamento del Curso Básico de Seguridad, no se les exigirá cumplir con la exigencia de educación media completa para mantenerse en el sector.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Mauricio Jélvez Maturana, Subsecretario del Trabajo.

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

# APRUEBA NUEVO TEXTO DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PROGRAMA REINSERCIÓN LABORAL PARA PERSONAS MAYORES DE 40 AÑOS Y DELEGA FACULTADES QUE INDICA EN LOS DIRECTORES REGIONALES DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO<sup>(\*)</sup>

## (Resolución)

Núm. 2.166 exenta.- Santiago, 23 de febrero de 2010.

Teniendo presente:

1.- Lo consignado en la glosa 12 y 14 asociada al subtítulo 24, ítem 01, asignación 461 del presupuesto vigente del SENCE, aprobado por la ley N° 20.407 de Presupuestos del Sector Público para el año 2010.

2.- Que mediante decreto N° 59 del 22 de marzo del año 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se dispuso la creación del Programa de Reinserción Laboral, preferentemente, para personas desempleadas mayores de 40 años que hayan perdido su empleo, el que persigue como objetivo esencial, facilitar una reconversión laboral de estos trabajadores, ya sea a través de la capacitación de un nuevo oficio o iniciando una pequeña empresa, iniciativas destinadas a posibilitar un mayor acceso a empleos; y en general, incrementar sus oportunidades de acceder al mercado del trabajo. Este decreto fue modificado por decreto supremo N° 88 de 13 de julio de 2009, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tomado razón por Contraloría General de la República con fecha 22 de diciembre de 2009.

3.- Que el aludido programa tendrá las siguientes líneas de acción: a) Fase Inicial de Gestión OMIL, b) Fase de Bonificación a la Contratación y c) Fase de Apoyo al Microemprendimiento.

4.- Que de acuerdo a lo consignado en los decretos mencionados en el considerando segundo, los criterios de selección de los postulantes, las regiones en las que se desarrollará el programa, los requisitos y mecanismos de acreditación de las empresas postulantes a la modalidad trabajo dependiente, las exigencias del contrato, las actividades de capacitación y las condiciones para el pago del beneficio, deben fijarse por este Servicio Nacional de Capacitación y Empleo en los convenios que se suscriban al efecto, de acuerdo a la normativa orgánica que lo regula.

5.- Que para la eficiente administración del programa, resulta conveniente, además, delegar en los Directores Regionales las facultades de aprobar las postulaciones al mismo y los pagos de las bonificaciones respectivas,

<sup>(\*)</sup> Publicada en el Diario Oficial de 20.03.10.

como también las facultades de dejar sin efecto las mismas, en caso de incumplimiento de las normas que se rigen el Programa y de resolver los recursos de reposición que pudieren interponer los interesados en contra de estas últimas decisiones administrativas.

Vistos: Lo expuesto, los decretos invocados, la ley N° 19.880, lo establecido en la resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que establece normas sobre exención del trámite de toma de razón, el artículo 41 del decreto con fuerza de ley N° 1/ 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y las facultades que me otorga el N° 5 del artículo 85 del Estatuto de Capacitación y Empleo.

Resuelvo:

1.- Apruébase el nuevo texto del Manual de Procedimientos Programa Reinserción Laboral Para Personas Mayores de 40 Años que Hayan Perdido su Empleo:

## 1. ANTECEDENTES

El Programa es una iniciativa orientada a aumentar las oportunidades de reinserción laboral de hombres y mujeres, preferentemente mayores de 40 años, que han perdido su empleo y que se encuentran en riesgo de exclusión del mercado laboral. Lo anterior en atención a que este grupo etáreo tienen progresivamente menos posibilidades de reinsertarse al mercado del trabajo.

En este contexto, el programa se centra principalmente en fomentar la colocación en un puesto de trabajo dependiente, para lo cual entrega una bonificación a la contratación y capacitación a las empresas que contraten a la población objetivo mencionada. Complementariamente, un 5% del total de los recursos de programa se podrán destinar a microemprendimientos de los beneficiarios.

Este Programa se ejecutará en todas las regiones, prioritariamente en aquellas comunas que exhiban altas tasas de desocupación en este segmento de la población. Para tales efectos se podrán utilizar los registros de personas que se encuentren inscritas y/o colocadas en un puesto de trabajo a través de las OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral) o en las unidades que cumplan con funciones similares o en la Bolsa Nacional de Empleo.

Este programa se articula con el sistema integral de gestión del empleo, y objeto de incentivar la gestión de las OMIL, se paga a esta entidad por cada beneficiario colocado en un puesto de trabajo.

## 2. ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA/EJECUTORES

OMIL, entidad comunal encargada de atender a los beneficiarios, diagnosticar en la aplicación disponible para tales efectos en la página <http://sigd.sence.cl/> e integrar las necesidades de las personas con los requerimientos de contratación de mano de obra de las empresas, además es la encargada de seleccionar a las personas que deseen acceder a la línea de microemprendimiento.

Las OMIL podrán recepcionar las carpetas con todos los documentos de postulación de las empresas, enviando a la Dirección Regional de SENCE respectiva; previo a la solicitud de pago por concepto de bonificación, a través de un oficio ordinario, debidamente firmado y timbrado por cada Alcalde.

**Dirección Regional de SENCE**, entidad encargada de recepcionar, revisar y aprobar o rechazar las postulaciones de las empresas a la línea de subsidio a la contratación y capacitación, realizar los pagos de los beneficios, recepcionar y aprobar los planes de negocio que postulan a la línea de microemprendimiento a través de su OMIL, fiscalizar el correcto uso del programa, entre otros.

**Departamento de Empleo SENCE:** Encargado de seleccionar los planes de negocios remitidos por las Direcciones Regionales de SENCE.

### 3. COMPONENTES DEL PROGRAMA, BENEFICIOS

**Línea de Gestión OMIL:** SENCE incentiva la gestión de las OMIL, a través del pago de un incentivo a un monto de hasta 50.000 por cada persona colocada.

**Línea de Bonificación a la contratación:** Entrega a las empresas por cada trabajador contratado un subsidio de un 40% de IMM mensual por un período de cuatro meses y un aporte de hasta 6 UTM para ejecutar una capacitación con una duración mínima de 80 horas. La capacitación es obligatoria.

**Línea de Microemprendimiento** un 5% de los recursos del programa serán destinados a la ejecución de microemprendimientos, fondo concursable que será ejecutado en el segundo semestre de 2010. Esta Línea incluye una habilitación y capacitación orientada a la elaboración de un plan de negocios, con un costo máximo de 100.000 por una sola vez. Para la puesta en marcha del plan de negocios se otorgará un monto de hasta \$1.000.000 por cada beneficiario postulante que haya sido seleccionado. En el total de cupos a nivel nacional es de 70.

Todas éstas se ejecutarán conforme a la disponibilidad presupuestaria del programa.

### 4. DÓNDE POSTULAR

**Trabajadores:** en la OMIL de su comuna

**Empresas:** en las OMIL o Direcciones Regionales SENCE que corresponda a la región en la que los trabajadores se desempeñarán.

### 5. REQUISITOS PARA POSTULAR

#### *Trabajadores:*

- Acreditar un trabajo dependiente anterior a la incorporación al Programa y haber perdido el empleo.
- Residir en alguna de las regiones en las que se implementará el Programa.
- No encontrarse jubilado por vejez.
- Estar inscrito o inscribirse en las respectivas Oficinas Municipales de Información Laboral que consigna el artículo 73 de la ley N° 19.518 o en las instituciones que la Municipalidad cumplan funciones similares.

#### *Empresas:*

- Ser contribuyentes de Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta o contribuyentes del artículo 22 de la citada ley, con excepción de aquellas cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de esta ley y las empresas suministradoras o colocadoras de personal.
- Estar inscrita o inscribirse en forma previa a la postulación en el Registro de Entidades Receptoras de fondos Públicos del SENCE como lo establece la ley N° 19.862 y su reglamento contenido en el DS N° 375 del Ministerio de Hacienda del año 2003. Para lo anterior, deberán ingresar al sitio web <http://receptores.sence.cl>
- No poseer multas laborales ni tributarias.

## 6. RESTRICCIONES Y PROHIBICIONES

### No podrán postular al programa:

- Las empresas suministradoras de personal o de servicios transitorios, que para estos efectos, se entenderá como empresas suministradoras de personal a aquellas Empresas de Servicios Transitorios que se encuentran reguladas en los artículos 183 I y siguientes del Código del Trabajo. El listado de las mencionadas empresas se encuentra disponible en el Portal Internet <http://www.direcciondeltrabajo.cl/>.
- Las empresas que al momento de la postulación, registren multas pendientes por infracciones a la legislación laboral, de seguridad social (AFP, AFC, INP) o tributaria. Se exceptuarán de esta exigencia aquellas empresas que acrediten, al momento de la postulación, el estar repactando con los organismos pertinentes.
- Un trabajador no podrá ser contratado más de una vez con cargo al programa 2010.
- No se podrán postular contratos respecto de trabajadores sujetos a contratos de trabajo indefinidos, que hayan sido despedidos de ellas, dentro de un plazo de 30 días corridos, contados hacia atrás desde la fecha de postulación al programa.
- No podrá postularse contratos de trabajo celebrados con padres, hijos, hermanos o cónyuge del representante legal, empresario y/o dueño de la empresa postulante, según corresponda.
- Los gastos por concepto de cursos de capacitación realizados por las empresas en el marco del Programa no podrán, en ningún caso, imputarse a franquicia tributaria consagrada en el artículo 36 de la ley N° 19.518.

## 7. DEL NÚMERO DE CONTRATOS DE TRABAJO POR EMPRESA

El número de contratos dependerá de la facturación anual que demuestren y de acuerdo a la siguiente tabla:

Tamaño	Facturación anual	Máximo de trabajadores que podrá contratar
Micro	Hasta 1.600 UF	6
	De 1.601 UF a 2.400 UF	8
Pequeña	De 2.401 UF a 6.000 UF	12
	De 6.001 UF a 8.500 UF	25
	De 8.501 UF a 11.000 UF	35
	De 11.001 UF a 18.000 UF	45
	De 18.001 UF a 25.000 UF	60
Mediana	De 25.001 UF a 100.000 UF	120
Grande	Superior a 100.000 UF	300

Las empresas contribuyentes del artículo 22 de la Ley sobre Impuesto a la Renta podrán contratar hasta 3 trabajadores (as) con cargo al Programa.

### Asignación de Cupos de Excepción:

Para las empresas nuevas o sin movimiento, así como también el aumento de cupos, deberá presentar su solicitud formal a la Dirección Regional respectiva, acompañando la siguiente documentación, cuya aprobación dependerá del fundamento de la solicitud:

Empresas Nuevas	Empresas sin movimiento	Aumento de Cupo
-Carta solicitud - Formulario de Iniciación de Actividades - tres (3) últimos IVA	-Carta solicitud - Form. N° 22 Declaración de Impuestos a la Renta. - tres (3) últimos IVA	-Carta solicitud - Los tres (3) últimos IVA

En todos estos casos, la empresa postulante deberá acompañar cualquier otro antecedente que justifique la solicitud de aumento de cupo o concesión del beneficio, en caso de tratarse de empresas nuevas o sin movimiento.

Luego de analizados los antecedentes por la Dirección Regional, se remitirá su conformidad formal a la Empresa. De este modo, la sola solicitud de la empresa no implicará su aprobación, sino que deberá ser visada conforme por el SENCE y notificada por el mismo a la empresa solicitante.

## 8. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR POR LAS EMPRESAS

1. Formulario 22 del SII, de Declaración de Impuestos Anuales a la Renta correspondiente al año tributario, dependiendo de la fecha de postulación al Programa: La empresa podrá presentar el formulario en original, formato electrónico o fotocopia legalizada.
2. Fotocopia Rol Único Tributario:
3. Formulario de Postulación al Programa: (Original) Este instrumento acredita la voluntad y compromiso de acceder a la bonificación, aceptando con ello la regulación y fiscalización que tiene el Programa (Anexo N° 1).
4. Formulario único de Comunicación Actividad de Capacitación y Autorización Curso: este documento comprueba que la capacitación que se lleve a efecto cuenta con código SENCE, como asimismo, el compromiso de la empresa postulante de cumplir con la obligación de proporcionar la acción de capacitación, de acuerdo a las condiciones informadas al momento de la postulación (Anexo N° 2).
5. Contrato de Trabajo de los trabajadores o trabajadoras postulados (as) firmado por ambas partes, debiendo contener la información señalada en el anexo N° 3. Los contratos de trabajo no deberán presentar enmienda alguna en su fecha de inicio.
6. Anexo de Contrato con Autorización para transmitir los datos del trabajador contenidos en la Base de Datos del Seguro de Cesantía al SENCE (Anexo N° 4).
7. Acreditación de desempleo del trabajador (a) postulado: Certificado OMIL o extendido por otra institución del Municipio que cumpla funciones similares, que señale que el trabajador se encuentra inscrito en calidad de desempleado.
8. Fotocopia de cédula de identidad vigente del trabajador.
9. Declaración Jurada simple del representante legal, empleador y/o dueño de la empresa postulante, en la cual declare que los trabajadores y trabajadoras presentados no tienen la calidad de padres, hijos, hermanos o cónyuge respecto de los primeros (contenido en Anexo N° 1).
10. Las personas jurídicas deberán presentar un Certificado de Vigencia (máximo 60 días de antigüedad). La empresa podrá presentar el original o fotocopia legalizada.
11. Comprobante de Inscripción de la empresa en el registro de receptores de fondos públicos.

## 9. REQUISITOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

1. Deberán tener una duración mínima de 4 meses.
2. La remuneración pagada al trabajador o trabajadora no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Esto es, no podrá consignar una remuneración mensual fija inferior al valor vigente del ingreso mínimo a la fecha de postulación. En caso que el ingreso mínimo experimente una variación, la bonificación se pagará a la empresa, de acuerdo al nuevo valor que corresponda. Con todo no se aceptarán remuneraciones por horas, por días, por trato, etc.
3. Las empresas postulantes no podrán incluir dentro del ingreso mínimo mensual los siguientes conceptos: seguro de cesantía, horas extraordinarias, asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja, ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y la gratificación legal o convencional pagaderas mes a mes, ni aun cuando fuera garantizada.
4. Un trabajador o trabajadora no podrá ser contratado más de una vez con cargo al programa 2010.
5. Las empresas deberán presentar los contratos de trabajo al momento de la postulación al programa. Estos contratos podrán tener como fecha de inicio de la relación laboral diez (10) días hábiles anteriores a la fecha de postulación al programa y hasta veinte hábiles (20) días después de la misma.

## 10. REQUISITOS DE CAPACITACIÓN

La capacitación deberá cumplir con las exigencias que se detallan a continuación, de no hacerlo el empleador perderá la subvención de capacitación:

1. Los cursos deberán tener una duración mínima de 80 horas e impartirse en horario de trabajo, de acuerdo a jornada pactada en el contrato.
2. El trabajador o trabajadora deberá cumplir con al menos el 80% de asistencia a las horas totales del curso, para dar aprobada la capacitación y proceder al pago de este beneficio.
3. Respecto a los contenidos del curso, éstos deberán corresponder al área en que se desempeñará el trabajador, como asimismo, tener estrecha relación con el rubro o giro de la empresa.
4. La capacitación sólo podrá ser presencial y no a distancia.
5. Los cambios de las condiciones para la realización de los cursos (fecha de inicio curso, cambio del relator, lugar de ejecución, etc.), deberán comunicarse mediante carta dirigida a la Dirección Regional respectiva con 24 horas de anticipación al inicio del curso. Si la capacitación no se efectúa por segunda vez, el empleador perderá el beneficio de capacitación y bonificación.

En todo caso es facultad de la Dirección Regional aceptar o no los cambios propuestos a la realización del curso. En el caso que se requiriera realizar cambios por fuerza mayor después de comenzado el curso, la empresa deberá solicitar a la Dirección Regional la autorización respectiva.

6. Los eventuales cambios deberán ser ejecutados una vez que hayan sido autorizados por SENCE, y no bastando, por lo tanto, el solo aviso de éstos a la Dirección Regional respectiva.
7. La empresa tendrá un plazo de 60 días corridos contados desde la fecha de inicio del contrato para ejecutar la acción de capacitación.
8. Los cursos de capacitación respectivos no podrán iniciarse hasta que no sea notificada a la empresa la concesión del beneficio por parte del SENCE en la forma indicada.

## 11. CONCESIÓN Y NOTIFICACIÓN DE BENEFICIO

La concesión del beneficio se efectuará mediante resolución dictada por la Dirección Regional donde se presentó la postulación.

El SENCE notificará a las empresas postulantes los resultados del proceso, personalmente o por carta certificada, dentro de los 10 días corridos siguientes a la completa presentación de los antecedentes en las Direcciones Regionales del SENCE. En el caso de la notificación por carta certificada ésta se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda.

## 12. PROCESO DE COBRO Y PAGO DE BENEFICIOS

### 12.1 PAGO A OMIL:

Las OMIL podrán acceder a un monto de \$50.000.- por cada beneficiario colocado en un puesto de trabajo dependiente. El ejecutor podrá apoyarse en los distintos programas de bonificación que tiene SENCE o directamente realizar colocaciones sin una bonificación asociada.

Los incentivos se pagarán previo cumplimiento, para todos los casos, de lo siguiente:

- a) Inscripción del beneficiario en los registros de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) o en la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) ([http:// www.bolsadeempleo.cl](http://www.bolsadeempleo.cl)).
- b) Colocación en un puesto de trabajo formal.

- c) Fotocopia del contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empleador y liquidación de sueldo de a lo menos un mes.
- d) Fotocopias de planilla de pago de cotizaciones previsionales y seguro de cesantía.

### 12.2 PAGO A EMPRESAS *Bonificación a la contratación y capacitación*

Todos los pagos se realizarán directamente a las empresas contratantes, incluyendo el asociado a capacitación.

#### REQUISITOS PARA EL PAGO DE LA BONIFICACIÓN:

Para solicitar el pago correspondiente al 40% del ingreso mínimo mensual, la empresa deberá presentar al SENCE y una vez que haya transcurrido cada mes de contratación, la siguiente documentación que respalde su solicitud:

- Liquidación de remuneraciones debidamente firmada a lo menos por el trabajador.
- Planilla que acredite el pago de cotizaciones previsionales que incluya un anexo con la nómina de trabajadores. Incluye pago seguro de cesantía, debidamente firmado.
- Formulario de Solicitud de pago (Anexo N° 6), y que formará parte del presente manual de procedimientos.

#### REQUISITOS PARA EL PAGO DE LA CAPACITACIÓN:

El pago de la bonificación a la capacitación se realizará al finalizar el curso, previa presentación de la siguiente documentación y la requerida para la presentación del Anexo N° 6.

- Habiendo cobrado o estar tramitando el pago de la primera cuota de Bonificación a la contratación.
- Lista de asistencia al curso, que acredite el cumplimiento de la capacitación, debidamente firmada por los beneficiarios y responsable de la misma. Para proceder al pago, la empresa deberá acreditar la concurrencia del beneficiario al menos al 80% de las horas totales del curso.
- Factura de pago (OTEC) o liquidación de sueldos (relator interno) o boleta de honorarios (relator externo).
- Certificado de asistencia.

Con todo no se pagará capacitación sin que se haya cursado un pago de bonificación a la contratación o habiendo solicitado el pago a SENCE.

### Plazos para realizar los cobros

Bonificación	Plazos (Días corridos contados desde la fecha de inicio del contrato de trabajo)
Contratación obligatoria	Al término de la capacitación
Contratación 1ª cuota	60 días como plazo máximo.
Contratación 2ª cuota	90 días como plazo mínimo
Contratación 3ª cuota	120 días como plazo mínimo.
Contratación 4ª cuota	150 días como plazo mínimo.
Remanente primer mes de contratación	180 días como plazo mínimo

### 13. FISCALIZACIÓN DEL PROGRAMA

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo fiscalizará el cumplimiento de este programa, con el objeto que se realice acorde con lo dispuesto en las normas e instrucciones que lo regulan. De esta manera, tanto las empresas como los OTEC deberán adoptar las medidas conducentes a permitir el libre acceso de los fiscalizadores del SENCE y/o de la Subsecretaría del Trabajo, a la información y actividades que se realicen en el marco del programa, sin res-

tricciones y prestando toda la colaboración que se requiera en este sentido. Se aplicará lo dispuesto en los artículos 27° de la ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, el que se da por expresamente reproducido.

Con todo, el SENCE se reserva la facultad de requerir directamente a terceros la información que le parezca pertinente a objeto de cumplir con la supervisión del programa.

Asimismo, será aplicable a este programa, tanto a las Empresas como a los Organismos Técnicos de Capacitación el Título III, sobre Infracciones y Sanciones, de la ley N° 19.518, puesto que ambos en su condición de tales, participan en este programa. De igual modo, el SENCE estará facultado para negar los beneficios del programa o solicitar el reembolso de las sumas pagadas, según proceda, cuando el curso de capacitación no se ejecute o se ejecute en condiciones distintas a las aprobadas o parcialmente, cuando el trabajador por el que se postula no tenga la calidad de tal y, en general, cuando advierta irregularidades en la ejecución o desarrollo del programa. Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que los hechos irregulares revistan la calidad de delitos, se iniciarán ante los Tribunales de Justicia las acciones que procedan.

De igual manera, oficiará a los demás entes públicos fiscalizadores si en el transcurso del programa o en el proceso de fiscalización se detectaren irregularidades en el cumplimiento de las normas y requisitos que establece en el presente instructivo, y en los decretos supremos N° 223 de 27 de diciembre de 2007 y N° 34 de 10 de marzo de 2008 ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3.- Deléganse en los/as Directores/as Regionales de este Servicio Nacional, las facultades de conceder los beneficios contemplados en el Programa y de disponer los pagos correspondientes a los mismos, como también las atribuciones de dejarlos sin efecto, en caso de incumplimiento de las normas que rigen el programa y de resolver los recursos de reposición que pudieren interponer los interesados en contra de estas últimas decisiones administrativas.

4.- Déjase sin efecto la resolución exenta N° 1.110 de 13 de febrero de 2008 que aprobó el primitivo "Manual de Procedimientos Programa Reinserción Laboral Para Personas Mayores de 40 Años que Hayan Perdido su Empleo", modificada por resolución exenta N° 2.042 de 24 de marzo de 2008, ambas de este Servicio Nacional.

5.- Póngase en conocimiento la presente resolución a las Municipalidades, para los efectos de su debido cumplimiento, a través de las respectivas Direcciones Regionales y de los demás interesados a través de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Juan Manuel Castro Rebolledo, Director Nacional Subrogante.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 25 febrero

---

- Decreto Nº 4, de 26.01.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Designa Presidente de la Comisión de Usuarios, establecida en el artículo 55 y siguientes de la ley Nº 19.728, sobre Seguro de Cesantía, a doña Andrea Repetto Lisboa.

## 27 febrero

---

- Decreto Nº 1, de 6.01.10, de la Subsecretaría de Salud Pública. Aprueba Garantías Explícitas en Salud del Régimen General de Garantías en Salud.
- Resolución Nº 1.236 exenta, de 31.12.09, de la Subsecretaría de Salud Pública. Regula examen de medicina preventiva.

## 1 marzo

---

- Decreto Nº 1.601, de 21.12.09, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse, a contar del 1º de diciembre del año 2009, las pensiones de regímenes previsionales.

## 2 marzo

---

- Decreto Nº 150, de 28.02.10, de la Subsecretaría del Interior. Señala como zona afectada por catástrofe derivada del sismo de gran magnitud a las Regiones de Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins, el Maule, del Bío Bío, Araucanía y Región Metropolitana.
- Decreto Nº 226, de 21.12.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo sobre el ejercicio de actividades remuneradas para ciertos miembros de la familia del personal de las misiones diplomáticas y de las oficinas consulares entre la República de Chile y el Reino de Bélgica.
- Decreto Nº 438, de 30.11.09, del Ministerio de Educación. Crea Comisión Asesora Ministerial en materia de Desarrollo de un Sistema de Formación Técnica Profesional.

## 9 marzo

---

- Decreto Nº 1, de 5.01.10, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad.
- Decreto Nº 3, de 5.01.10, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece objetivos, líneas de acción, requisitos de acceso y procedimientos del Programa Bonificación a la Contratación de Mano de Obra para beneficiarios del Sistema Chile Solidario.
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio mensual y quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.
- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de marzo de 2010 y 9 de abril de 2010.

## 11 marzo

---

- Decreto Nº 51, de 16.12.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece traspasos, aportes y uso de fondos de los organismos administradores del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales para el año 2010.

- Decreto N° 393, de 20.10.09, del Ministerio de Educación. Modifica decreto supremo N° 548, de 1988, del Ministerio de Educación, en el sentido de incorporar nuevos requisitos para la planta física de los establecimientos educacionales.
- Decreto N° 427 de 13.11.09, del Ministerio de Educación. Crea Comité de Procesos y Tecnología del Ministerio de Educación.
- Resolución N° 420 exenta de 5.02.10, del Ministerio de Educación. Reconoce a formadores de educadores tradicionales de los pueblos indígenas reconocidos por la ley N° 19.253.

## 12 marzo

---

- Extracto de circular N° 20, de 8.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Cambia criterio en cuanto al alcance de la expresión "en la que tengan intereses" del artículo 17 N° 8 y 41 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.
- Extracto de resolución N° 46 exenta, de 8.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica resolución N° 193, de 2009, que establece obligación de presentar declaración jurada sobre trabajadores, según casa matriz o sucursales.
- Extracto de resolución N° 47 exenta, de 8.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica resolución exenta N° 194 de 2009, que establece obligación de presentar declaración jurada a las sociedades de personas, sociedades de hecho, comunidades y sociedades en comandita por acciones, respecto de la participación de sus socios gestores.
- Decreto N° 131, de 23.10.09, de la Subsecretaría del Trabajo. Modifica decreto N° 49, de 1999, que reglamenta Curso Básico de Seguridad en Faenas Portuarias (*publicado en esta edición del Boletín*).

## 13 marzo

---

- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 3, de 2010, que determina interés corriente por el lapso que indica.

## 17 marzo

---

- Extracto de resolución exenta N° 48, de 10.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía excepcionalmente plazo de presentación de declaraciones mensuales realizadas en formulario 29, por internet o Aplicación telefónica, que no importen pago de impuesto.

## 18 marzo

---

- Ley N° 20.427. Modifica la ley N° 20.066, de violencia intrafamiliar y otros cuerpos legales para incluir el maltrato del adulto mayor en la legislación nacional.
- Decreto N° 444 exento, de 9.02.10, de la Subsecretaría del Interior. Aprueba reglamento de la ley N° 19.581 que establece la categoría de habitantes de zonas fronterizas.
- Decreto N° 374 exento, de 10.03.10, de la Subsecretaría de Pesca. Modifica decreto N° 1.967 exento, de 2009, que estableció régimen artesanal de extracción por organización para las pesquerías artesanales de Ancholeta, Sardina común y Jurel en Región que indica.
- Extracto de resolución N° 49 exenta, de 10.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía plazo de presentación de declaración jurada Form. 1835, establecida por resolución ex. N° 19, de 11-2-2005, a contribuyentes que indica .
- Extracto de resolución N° 50 exenta, de 12.03.10, del Servicio de Impuestos Internos. Amplía excepcionalmente plazo para presentación de declaraciones juradas y otorgamiento de certificados establecidos mediante resoluciones exentas, en los casos que indica.

---

## 19 marzo

---

- Extracto de resolución exenta del Servicio de Impuestos Internos N° 51, de 15 de marzo de 2010, que amplía, hasta el 25 de marzo de 2010, el plazo para la presentación del Formulario N° 3.323 denominado “Declaración Jurada Resumen Semestral de IVA de Compras y Ventas”, correspondiente al segundo semestre del año 2009, a todos los contribuyentes domiciliados en las comunas de la XIII Región Metropolitana, V Región de Valparaíso, VI Región del Libertador Bernardo O’Higgins, VII Región del Maule, VIII Región del Bío Bío y IX Región de la Araucanía, y que pertenezcan a los segmentos personas, micro, pequeñas y medianas empresas.

---

## 20 marzo

---

- Ley N° 20.426. Moderniza Gendarmería de Chile, incrementando su personal y readecuando las normas de su carrera funcionaria.
- Resolución N° 2.166 exenta, de 23.02.10, del Servicio de Capacitación y Empleo. Aprueba nuevo texto del Manual de Procedimientos Programa Reinserción Laboral para personas mayores de 40 años y delega facultades que indica en los Directores Regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Banco Central de Chile. Tasa de Interés Promedio quincenal para operaciones reajustables entre 90 y 365 días.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL  
UNIDAD COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
DIVISIÓN JURÍDICA

# MEDIDAS DE REVISIÓN Y CONTROL. CÁMARAS DE VIGILANCIA. FACULTADES DE FISCALIZACIÓN DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DOCTRINA

- *La Inspección Comunal del Trabajo de Colina, cursa multa a la empresa Industrias Campo Lindo S.A. por emplear medidas de revisión y control que atentan contra la dignidad y honra de las personas, al mantener cámaras de vigilancia al interior de la empresa dirigidas a los puestos de trabajo.*

*La empresa recurre de Protección en contra de la multa señalada, argumentando que existen 45 cámaras, con visión panorámica, las que se ubican sobre las áreas de trabajo, y en ningún caso están dirigidas a un trabajador en particular, lo que se contrapone con lo constatado por el fiscalizador en la visita a terreno practicada, en la que verificó que las cámaras de vigilancia se encuentran ubicadas en los puestos de trabajo de los dependientes, y en posición fija hacia el área de trabajo. Además, la referida medida de control, no se encontraba incorporada en el Reglamento Interno.*

- **La Corte de Apelaciones de Santiago** rechaza el Recurso de Protección (con prevención del Ministro Astudillo), estimando que la actuación del órgano fiscalizador se enmarca dentro de las facultades que le confiere la ley, aplicando a un hecho constatado una infracción a la legislación laboral, lo que es propio de la discrecionalidad administrativa, lo que constituye una actuación natural de la Dirección del Trabajo, lo contrario importaría paralizar a la administración y le impediría el cumplimiento de su función natural y obvia, cual es fiscalizar la normativa laboral.

- **La Corte Suprema**, conociendo de la apelación del fallo de primera instancia, lo confirma agregando que la actuación de la Inspección del Trabajo se enmarcó dentro de un proceso de fiscalización, en el cual se constataron situaciones objetivas, que importaban un incumplimiento a las leyes laborales, consistente en que el sistema de cámaras de vigilancia instalado por el empleador en la empresa, no se encontraba incorporado, como medida de control, en el reglamento interno, lo que debía hacer según lo dispone el artículo 154 del Código del Trabajo. En atención a lo anterior, la Inspección del Trabajo al imponer la multa objeto del recurso, actuó en el marco de una fiscalización para la cual está plenamente facultada, y luego de constatar un hecho objetivamente irregular de conculcación de las leyes laborales.

### Sentencia de la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago

Recurso 10433/2008 - Resolución: 47248 - Secretaría: ESPECIAL

Santiago, 19 de marzo de 2009.

## VISTOS Y CONSIDERANDO:

**Primero:** Que a fojas 1 don José Nain Campos Flores, abogado en representación de Industrias Campo Lindo S.A., domiciliado en Hermanos Carrera Pinto N° 82-83, Colina, Santiago, que de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Corte Suprema sobre tramitación del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales de 27 de junio de 1992, deduce recurso de protección en contra de la Dirección Regional del Trabajo Santiago, representada por don Víctor Hugo Ponce, en su calidad de Superior Jerárquico de la Inspección Comunal del Trabajo Colina, ambos domiciliados en calle Moneda N° 723, piso 5°, Santiago, por haber incurrido dicho organismo en el acto arbitrario e ilegal que constituye la privación del legítimo ejercicio por parte de su representada de la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Carta fundamental que dispone que nadie puede ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta.

La recurrente indica que con fecha 17 de junio de 2008 su representada fue sancionada por la Inspección del Trabajo de Colina mediante Resolución N° 13.15.80690846-1, la que fue notificada por correo certificado despachado el 14 de octubre de 2008, con una multa equivalente a 41 UTM, que a la fecha de notificación dicha resolución equivalía al valor de \$1.444.225.-, por haber infringido la garantía constitucional del N° 3 inciso 4° del artículo 19 de la Carta fundamental consistente en emplear medidas de revisión y de control con los trabajadores que atentan contra la dignidad y honra de las personas, hechos que se basan en mantener cámaras de vigilancias al interior de la empresa dirigidas en los puestos de trabajo. Manifiesta la actora que su representada explota el giro industrial como panificadora y productos afines, empleando para ello maquinarias de alta tecnificación, con el objeto de precaver y cautelar la higiene y seguridad en los procesos productivos, cuidando así la salud de la población consumidora y la vida e integridad de sus trabajadores. Para el logro de este objetivo, existen cámaras de circuito cerrado al interior de la empresa, esto de modo alguno atenta contra la honra y la dignidad de los trabajadores, dichas cámaras no se encuentran en los puestos de trabajo. Agrega la actora que en la empresa trabajan más de 400 personas, lo que equivale a igual número de puesto de trabajo y en la empresa hay instaladas 45 cámaras con visión panorámica sobre las áreas de trabajo, pero en ningún caso dirigidas a un trabajador en particular. Manifiesta la recurrente que lo principal que motiva el presente recurso es que la Inspección del Trabajo sin darle a su representada el derecho de fundamental, o justificar la presencia de las cámaras, ni revisar el uso de las mismas, constituyéndose en una suerte de tribunal, resolvió que la presencia de tales cámaras constituía un atentado a la honra y dignidad de los trabajadores, materia que ante la existencia de una controversia entre partes, necesariamente debiera ventilarse en un proceso declarativo de lato conocimiento ante la entidad establecida por nuestro ordenamiento, la cual es la justicia ordinaria del trabajo. Y por último, hace presente que la necesidad de contar con cámaras de seguridad o vigilancia obedece a razones objetivas que no dicen relación con la intromisión a la privacidad de los trabajadores sino más bien en velar por la seguridad del establecimiento y de sus dependientes, ante posibles ataques de terceros; prevenir la ocurrencia de accidentes del trabajo sobre la base de cautelar que no se infrinjan las normas de higiene y seguridad. Además que el empleo de las cámaras permite detectar a tiempo si algún trabajador no está utilizando sus implementos de seguridad, como también si se realiza alguna acción imprudente o insegura que origine algún riesgo que pueda ser evitado, en consonancia con el deber de protección a los trabajadores según lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, y por último, este método permite controlar la calidad en los procesos productivos, velando así por la salud de la población consumidora.

Por último, manifiesta que la actora, una industria alimenticia que por razones de higiene y seguridad todo el personal debe llevar gorro que cubra el cabello y máscara facial, además de la indumentaria de trabajo, de modo que su desplazamiento efectuado ante las cámaras de seguridad es prácticamente anónimo, como se puede apreciar en las fotografías que se acompañan al recurso, es imposible identificarlos con tal indumentaria además que la calidad de las imágenes que se obtienen por este tipo de cámaras no contribuye a ello, lo que unido a las vistas panorámicas mal puede calificarse como atentado a la dignidad y honra de las personas como se imputa en la resolución que motiva este recurso.

Solicita la recurrente que de acuerdo a lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 19 N° 3 inciso cuarto y 20 de la Constitución Política de la República, y lo preceptuado por el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de 27 de junio de 1992, se tenga por interpuesto recurso de protección en contra de la Dirección Regional del Trabajo de Santiago representada por don Víctor Hugo Ponce, ya individualizado, acogerlo a fin de restaurar el imperio del derecho y la debida protección de su representada se deje sin efecto la Resolución N° 13.15.80690846-1;

**Segundo:** Que a fojas 112 doña Claudia Rabb Copello, abogado, por la recurrida informa sobre el recurso de protección deducido en contra de la Resolución de multa N° 13.15.80690846-1 de 17 de junio de 2008, solicitando sea declarado improcedente, rechazándosele con costas.

La recurrida informa que con fecha 17 de junio de 2008, en una fiscalización efectuada por el señor Héctor Toledo Vergara, fiscalizador, a la empresa Industrias Campo Lindo S.A. se constató que la empresa individualizada, **emplea medidas de revisión y control** con los trabajadores que atentan contra la dignidad y honra de las personas, hechos que se basan en mantener cámaras de vigilancia al interior de la empresa ubicadas en los puestos de trabajo en forma fija, cursándose la multa N° 13.15.8069.08.46-1 que es el objeto del presente recurso de protección.

Cabe hacer presente que el **fiscalizador actúa en el ejercicio de sus funciones**, y que no se ha arrogado facultades jurisdiccional alguna, toda vez que su actuación se enmarca dentro de límite de sus potestades, es decir, aplicar la respectiva sanción cuando en el ejercicio de su función fiscalizadora constata una ilegalidad clara, precisa y determinada en el cumplimiento de las normas que regulan la relación laboral. Según el Informe el fiscalizador constató mediante la respectiva inspección ocular, entrevista con el Jefe de Seguridad y Jefe de Recursos Humanos que la empresa atenta contra la dignidad de los trabajadores debido a que mantiene cámaras de vigilancia al interior de la empresa, ubicadas en los puestos de trabajo de los dependientes, las cuales se encuentran en posición fija hacia el área de trabajo. La recurrida hace presente que las medidas de revisión y control al importar un límite a la privacidad de las personas, deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece, esto es el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

Agrega la recurrida que revisado dicho reglamento que se acompaña, no consta que la empresa haya incorporado dicha medida de control como tampoco el objeto para el cual fue concebido, quedando al arbitrio de la empresa su utilización, al respecto cabe hacer presente que la Corte Suprema en sentencia causa rol N° 156-2005 ha señalado en su considerando 6º, que el sistema de vigilancia vía cámaras de video puede ser utilizado por la empresa, pero su utilización debe ser incorporada en su reglamento interno, tomando conocimiento de ello los trabajadores que laboran en la misma y con el preciso objeto para el que han sido concebidos protección y seguridad. Manifiesta la recurrida que en cuanto a los procesos de higiene y seguridad cabe señalar que la implementación de mecanismos de control audiovisual deben ser objetivamente necesarios por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos, por la manipulación de materiales tóxicos o peligrosos o por el alto costo de las maquinarias, situación que en la especie no se ha justificado. Indica además que la implementación del sistema de videocámaras importa a todas luces una limitación a la intimidad del trabajador no idónea con el fin perseguido, lo que se opone al principio de proporcionalidad que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Dicho principio exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, lo que en esta situación no sucede, ya que existen variadas formas [en] que el empleador puede controlar la higiene y seguridad en los procesos productivos que son menos restrictivas de la libertad del trabajador. Que lo constatado por el fiscalizador indica claramente que las videocámaras instaladas muestran a los trabajadores realizando sus funciones habituales en las distintas secciones de la empresa, situación que constituye un mecanismo de vigilancia y fiscalización ilimitando mucho más intenso que el ejercido por el empleador o su representante, lo que significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionado en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad, provocando tensión o presión incompatible con la dignidad humana.

**Tercero:** Que siendo el recurso de protección una acción cautelar cuyo marco regulatorio se encuentra establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República, del cual se concluye que su constitución es de una acción de naturaleza cautelar destinada a amparar el libre ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que esa norma enumera, con las medidas de resguardo que se deben adoptar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o moleste ese ejercicio. Sólo será ilegal el acto u omisión cuando es contrario a la ley, según el criterio que entrega el artículo 1º del Código Civil; será arbitrario, cuando no es razonado y es fruto de un mero capricho de sus autores;

**Cuarto:** Que del propio tenor del recurso se ha invocado por la recurrente en su acción cautelar de fojas 1, que estamos en presencia de un hecho efectuado por la Inspección del Trabajo al dictar la Resolución Nº 13.15.80690846-1, por la cual se impuso una multa a la actora, lo cual vulneraría la garantía constitucional del artículo 19 Nº 3 inciso 4º de la Carta fundamental, esto es, el ser juzgado por comisiones especiales en una materia que es de competencia del los órganos jurisdiccionales;

**Quinto:** Que por su lado a fojas 112, la Dirección Regional del Trabajo expone, que es improcedente el recurso, ya que los hechos que le sustentan están regidos por un procedimiento especial, el cual permite deducir reclamos en contra de la Resolución controvertida en cuestión, como también que al existir una vía ordinaria de reclamación que es recurrir a los Tribunales del Trabajo, donde se debatirá mediante un proceso racional y justo, se recibirán las pruebas pertinentes y luego de las etapas propias de un juicio de lato conocimiento, se dictará la correspondiente sentencia que resuelva la litis, todo lo cual conlleva a que la recurrida no habría efectuado acto alguno que afectare o menoscabare alguna garantía constitucional, sino más bien que el órgano fiscalizador actuó dentro [del] ámbito de su competencia y atribuciones;

**Sexto:** Que ante estos antecedentes y teniendo presente que la motivación invocada por la recurrida dice relación con la existencia de fundamentos del acto impugnado, el cual fue realizado por el órgano fiscalizador, y siendo esencialmente propio de la discrecionalidad administrativa el realizar dicha función natural por parte de la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de que si se produce una calificación jurídica, esta será de competencia de un órgano jurisdiccional de forma tal que en los hechos lo que ha realizado el ente administrativo no es más que aplicar a un hecho constatado –una infracción a la legislación laboral– una norma que le sirve de sustento y que justifica per se la dictación del acto administrativo; ya que, razonar en sentido inverso, la sola circunstancia de que la autoridad administrativa dejare de aplicar una norma jurídica que motiva su función y justifica su accionar, terminaría por paralizar a la administración e impediría el cumplimiento de su función natural y obvia, que es la de fiscalizar la normativa laboral;

**Séptimo:** Que a mayor abundamiento, el negarse la facultad al ente fiscalizador podría incluso convalidarse aquellos actos en que el empleador vulnerando la legislación laboral, menoscabe a los trabajadores, de forma tal que mediante una acción de protección, se podría entrar a discutir e incluso consolidar violaciones del Código laboral, de tal manera que aquellas prescripciones establecidas en favor de los trabajadores y principios que gobiernan el derecho laboral, como por ejemplo el Principio de la Realidad, carecerían de toda eficacia jurídica.

Por estas consideraciones y de conformidad, además con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación de Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, **SE RECHAZA**, con costas la acción deducida por don José Nain Campos Flores en representación de la empresa Industrias Campo Lindo S.A.

Se previene que, en lugar de lo expresado en los motivos sexto y séptimo, el ministro señor Astudillo concurre al rechazo del recurso de protección en virtud de las siguientes razones:

1.- De acuerdo con lo prescrito en el artículo 2º del Código del Trabajo, es misión del Estado velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, en tanto que el artículo 476 del mismo cuerpo legal entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación;

2.- Esas atribuciones propenden a preservar la observancia de la legislación laboral y a propiciar su cumplimiento, para cuyo efecto se establecen mecanismos compulsivos o de persuasión. Por lo tanto, las facultades otorgadas a dicho órgano del Estado no se agotan en la mera constatación de hechos. Antes bien, importan determinar cuando menos preliminarmente si ellos se avienen con la legislación que los regula, cuestión que involucra, desde luego, una labor de subsunción que es inherente a la potencialidad sancionatoria;

3.- La revisión del mérito o adecuación de la medida que adopte la Dirección del Trabajo no puede ser materia de una acción de naturaleza eminentemente cautelar, ya que existen para ese fin procedimientos especiales establecidos por la misma ley;

4.- En la especie, la recurrida actuó dentro del ámbito de las atribuciones que le confiere la ley y motivada en las razones que se consigna en la resolución respectiva. Por lo tanto, no existe ilegalidad ni arbitrariedad que autorice la aceptación del recurso de protección.

**Regístrese y archívese** en su oportunidad.

Nº 10.433-2.008.- Redacción del Abogado Integrante Sr. Nelson Pozo Silva.

No firma la ministro señora Valdovinos, pese a haber concurrido a la vista y acuerdo, por encontrarse haciendo uso de su feriado anual.

Pronunciada por la **Primera Sala de Verano de la I. Corte de Apelaciones de Santiago**, integrada por la Ministra señora Amanda Valdovinos Jeldes, por el Ministro Omar Astudillo Contreras y el Abogado Integrante Sr. Nelson Pozo Silva.

## Sentencia de la Excma. Corte Suprema

Recurso 2278/2009 - Resolución: 15584 - Secretaría: ÚNICA

Santiago, veinte de mayo de dos mil nueve.

### Vistos:

Se eliminan de la sentencia en alzada los considerandos sexto y séptimo.

### Y se tiene en su lugar y además presente:

**Primero:** Que el Recurso de Protección de garantías constitucionales establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República está destinado a amparar el ejercicio de las garantías y derechos preexistentes que en esa misma disposición se enumeran, mediante la adopción de medidas de resguardo que se deben tomar ante un acto u omisión arbitrario o ilegal que impida, amague o perturbe ese ejercicio;

**segundo:** Que como se desprende de lo manifestado, es requisito indispensable de la acción de protección la existencia de un acto u omisión ilegal –esto es, contrario a la ley, según el concepto contenido en el artículo 1º del Código Civil– o arbitrario –producto del mero capricho de quien incurre en él– y que provoque algunas de las situaciones o efectos que se han indicado, afectando a una o más de las garantías –preexistentes– protegidas, consideración que resulta básica para el análisis y la decisión de cualquier recurso como el que se ha interpuesto;

**Tercero:** Que en la especie don José Naín Campos Flores, en representación de Industrias Campo Lindo, dedujo la presente acción contra la Dirección Regional del Trabajo de Santiago debido a que la Inspección Comunal del Trabajo de Colina, según expresa, incurrió en el acto ilegal y arbitrario consistente en aplicarle, el 17 de junio del año 2008, por medio de la resolución Nº 8069/08/46, una multa de 41 UTM por emplear medidas de revisión y control con los trabajadores que atentan contra la dignidad y honra de las personas, hechos que consisten en mantener cámaras de vigilancia al interior de la empresa ubicadas en los puestos de trabajo;

**Cuarto:** Que el recurrente argumenta que en la empresa trabajan más de 400 personas y que en ésta se encuentran implementadas 45 cámaras con visión panorámica sobre las áreas de trabajo, pero no dirigidas respecto del puesto de ningún trabajador en particular. Afirma que la autoridad recurrida con su actuación se ha excedido en las atribuciones fiscalizadoras que contempla la ley, arrogándose facultades jurisdiccionales al imputarle que ha atentado contra la honra y dignidad de los trabajadores. Aduce que la instalación de las cámaras de vigilancia obedece a motivos de seguridad del establecimiento y de quienes laboran en él y, por otra parte, constituyen una medida de control del proceso productivo. Finalmente esgrime que se ha vulnerado la garantía constitucional contemplada en artículo 19 N° 3 inciso cuarto de la Carta Fundamental;

**Quinto:** Que informando la recurrida sostuvo que la actuación contra la que se recurre no constituye un acto arbitrario ni ilegal, toda vez que luego de visitar y entrevistar a los jefes de seguridad y de recursos humanos de la empresa recurrente constató los hechos de que da cuenta el informe de fiscalización, esto es, que mantiene cámaras de vigilancia en su interior, ubicadas en los puestos de trabajo en posición fija hacia el área de labores. Señala que la argumentación del recurrente –en cuanto a los objetivos de la instalación de las cámaras– no se ajustan a la legalidad, por cuanto la medida no ha sido incorporada en el texto normativo del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa;

**Sexto:** Que según ha quedado establecido de los antecedentes del recurso, la empresa Industrias Campo Lindo S.A. instaló cámaras de circuito cerrado en el establecimiento en que se desempeñan alrededor de 400 trabajadores y que tal medida no ha sido incorporada al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad;

**Séptimo:** Que el artículo 2° del Código del Trabajo, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su empleo y, además, la de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, labor esta última que corresponde cautelar en representación del Estado a la Dirección del Trabajo y en cuya virtud, especialmente en lo que al actual recurso interesa, ésta debe fiscalizar la aplicación de la ley laboral.

Por otro lado, el artículo 476 del Código precitado prescribe que La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo...;

**Octavo:** Que de los antecedentes del recurso aparece claramente que el servicio recurrido, cumpliendo su labor dentro de un proceso de fiscalización de la Inspección del Trabajo, constató situaciones objetivas que importan incumplimiento de las leyes laborales. En efecto, en este caso el empleador instaló un sistema de vigilancia por medio de cámaras, pero sin incorporar tal medida de control en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, lo que cabe efectuar conforme a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo;

**Noveno:** Que en virtud de lo razonado debe concluirse que la recurrida, al imponer la sanción que se ha reprochado, actuó en el marco de una fiscalización para la cual está expresamente facultada y luego de constatar un hecho objetivamente irregular de conculcación de leyes laborales, por lo que el recurso de protección debe ser desestimado;

De conformidad asimismo con lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y en el Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se confirma** la sentencia apelada de diecinueve de marzo último, escrita a fojas 130.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Carreño.

Rol N° 2278-09.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros Sr. Adalis Oyarzún Miranda, Sr. Héctor Carreño Seaman, Sra. Sonia Araneda Briones y los Abogados Integrantes Luis Bates Hidalgo y Sr. Guillermo

Ruiz Pulido. No firman los Abogados Integrantes Sr. Bates y Sr. Ruiz, no obstante haber estado en la vista y acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, 20 de mayo de 2009. (Rol N° 2278-09).

Autoriza la Secretaria de esta Corte Suprema Sra. Rosa María Pinto Egusquiza.

MARTA DONAIRE MATAMOROS  
ABOGADA  
UNIDAD DE COORDINACIÓN Y DEFENSA JUDICIAL  
*DIVISIÓN JURÍDICA*

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DEPARTAMENTO JURÍDICO

### ÍNDICE TEMÁTICO

MATERIA	NÚMERO	FECHA	PÁGINA
Aguinaldo. Ley N° 20.403. Monto.	1037/013	08.03.2010	41
Aguinaldo. Ley N° 20.403. Procedencia.	0875/010	25.02.2010	37
Bono Docente. Ley N° 20.158. Monto.	1184/015	10.03.2010	46
Bono Docente. Ley N° 20.158. Procedencia.	1186/017	10.03.2010	55
Contrato individual. Existencia.	1140/014	10.03.2010	43
Contrato Individual. Interpretación.	1185/016	10.03.2010	47
Derechos Fundamentales. Principio de no discriminación. Igualdad de remuneraciones.	1187/018	10.03.2010	56
Estatuto Docente. Bono especial ley N° 20.403. Procedencia.	1012/011	04.03.2010	38
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concurso Público. Convocatoria.	1188/019	10.03.2010	64
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concurso Público. Convocatoria. Omisión. Efectos.	1188/019	10.03.2010	64
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concurso Público. Directores. Quina.	1188/019	10.03.2010	64
Estatuto Docente. Ley N° 19.933. Titularidad.	0874/009	25.02.2010	36
Estatuto Docente. Principio Igualdad de Remuneraciones. Aplicabilidad.	1019/012	05.03.2010	39
Indemnización legal por años de Servicio. Procedencia.	1140/014	10.03.2010	43
Ley N° 19.464. Corporaciones Municipales. Administración Central. Aplicabilidad.	1189/020	10.03.2010	66
Principio de igualdad de remuneraciones. Alcance.	1187/018	10.03.2010	56
Principio de igualdad de remuneraciones. Descripción de Cargos. Características Técnicas Especiales. Alcance.	1187/018	10.03.2010	56
Principio de igualdad de remuneraciones. Obligación empleador.	1187/018	10.03.2010	56
Principio de igualdad de remuneraciones. Personas del mismo sexo. Aplicabilidad.	1187/018	10.03.2010	56
Principio de igualdad de remuneraciones. Transgresión. Efectos.	1187/018	10.03.2010	56
Término Contrato Individual. Caso Fortuito o Fuerza mayor. Requisitos.	1412/021	19.03.2010	68

# JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

## **ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.933. TITULARIDAD.**

**0874/009, 25.02.2010**

No resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente al profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, respecto de doce horas de extensión horaria en calidad de contrata, convenidas en marzo del año 2009, por no cumplir los requisitos previstos al efectos al 12 de febrero de 2004.

**Fuentes:** Ley N° 19.933, artículo 4° transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta aplicable el artículo 4° transitorio de la ley N° 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente al profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Conchalí, respecto de doce horas de extensión horaria en calidad de contrata, convenidas en marzo del año 2009, para labores docentes en los niveles de primero y segundo básico, que forman parte del Plan de Formación General.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. que el artículo 4° transitorio de la ley N° 19.933, dispone:

*"Los profesionales de la educación que a la fecha de publicación de la presente ley, tengan una designación en calidad de titulares de 20 o más horas cronológicas y que en virtud de que el establecimiento educacional haya ingresado al régimen de Jornada Escolar Completa Diurna se les haya extendido su jornada completando más de 30 horas cronológicas, tendrán derecho a que las horas adicionales en calidad de contratados incrementen su designación en calidad de titulares en los siguientes casos:*

*"a) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación General;*

*"b) Si se trata de horas que forman parte del Plan de Formación Diferencial, o*

*"c) Si se trata de horas de libre disposición que han pasado a formar parte del Plan de Estudio de Formación General o del Plan de Formación Diferenciada.*

*"En todo caso, las horas respectivas deberán formar parte de los planes de estudio del respectivo establecimiento educacional".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que al docente ingresado en calidad de titular a una dotación docente dependiente de una Corporación Municipal se le otorgó el beneficio de la titularidad respecto de las extensiones horarias convenidas a contrata como consecuencia de la incorporación del establecimiento educacional al régimen de jornada escolar completa diurna, en la medida que a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley, esto es, al 12 de febrero de 2004, hubieren cumplido con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Tener una carga horaria en calidad de titular de 20 o más horas cronológicas;
- 2) Haber pactado una extensión horaria a contrata que completara una jornada total de más de 30 horas cronológicas.
- 3) Que dichas horas de extensión horaria formen parte del Plan de Formación General, Plan de Formación Diferenciada o de libre disposición que han pasado a formar parte del Plan de Estudios de Formación General o Diferenciada;
- 4) Que en todo caso, tales horas formen parte del Plan de Estudios del respectivo establecimiento educacional.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita y comentada, posible es afirmar que no corresponde conceder el beneficio de la titularidad a las horas de extensión horaria de que se trata, toda vez que no cumplen con los requisitos signados precedentemente al 12 de febrero de 2004.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud., que no resulta aplicable el artículo 4º transitorio de la ley Nº 19.933, que otorga el beneficio de la titularidad en la dotación docente al profesional de la educación que se desempeña en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, respecto de doce horas de extensión horaria en calidad de contrata, convenidas en marzo del año 2009, por no cumplir los requisitos previstos al efectos al 12 de febrero de 2004.

### **AGUINALDO. LEY Nº 20.403. PROCEDENCIA.**

**0875/010, 25.02.2010**

A los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con contrato de trabajo vigente al mes de noviembre de 2009, pero que a diciembre de igual año han dejado de prestar servicios, no les asiste el derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 2º de la ley Nº 20.403.

**Fuentes:** Ley Nº 20.403, artículo 2º.

Mediante presentación del antecedente, solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con contrato de trabajo vigente al mes de noviembre de 2009, pero que a diciembre de igual año han dejado de prestar servicios, les asiste el derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 2º de la ley Nº 20.403.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 2º de la ley Nº 20.403, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, y concede otros beneficios que indica, dispone:

*“Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1974; el decreto ley Nº 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del decreto ley Nº 3.551, de 1981; el decreto con fuerza de ley Nº 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el decreto con fuerza de ley Nº 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el decreto con fuerza de ley Nº 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las leyes Nº 18.460 y Nº 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la ley Nº 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la ley Nº 19.297; al personal remunerado de conformidad al párrafo 3º del Título VI de la ley Nº 19.640, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9º del decreto ley Nº 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.*

*“El monto del aguinaldo será de \$37.277.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2009 sea igual o inferior a \$497.760.- y de \$19.779.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.”*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que el aguinaldo de Navidad que otorgó por una sola vez la ley 20.403, se concedió a los dependientes que a la fecha de publicación de la misma, esto es, al 28.11.2009, laboraban, entre otros, en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

Asimismo, se deduce que el monto del beneficio en análisis se determinó sobre la base de la remuneración líquida percibida en el mes de noviembre del año 2009.

De lo expuesto se sigue que tuvieron derecho al aguinaldo de Navidad los docentes que prestaban servicios en establecimientos educacionales particulares subvencionados a la data de la publicación de la ley N° 20.403, en la medida que a la fecha de pago del beneficio continuaban prestando servicios, habida consideración que extinguida la relación laboral cesan definitivamente las obligaciones correlativas de carácter patrimonial de las partes, esto es, la del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar las remuneraciones y demás beneficios en dinero o en especies, tanto legales como convencionales.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, con contrato de trabajo vigente al mes de noviembre de 2009, pero que a diciembre de igual año han dejado de prestar servicios, no les asiste el derecho a percibir el aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 2° de la ley N° 20.403.

### **ESTATUTO DOCENTE. BONO ESPECIAL LEY N° 20.403. PROCEDENCIA.**

**1012/011, 04.03.2010**

Al docente de un establecimiento educacional particular subvencionado, cuyo contrato de trabajo terminó en el mes de diciembre de 2009, no le asiste el derecho a percibir el bono especial previsto en el artículo 26 de la ley N° 20.403, pagadero en enero de 2010, salvo que haya operado el beneficio de la prórroga en los términos previstos en el artículo 82 del Estatuto Docente.

**Fuentes:** Ley N° 20.403, artículo 26.

Ley N° 19.070, artículo 82.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a un docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, a cuyo contrato de trabajo se le puso término en diciembre de 2009, le asiste el derecho a percibir en enero de 2010 el bono especial previsto en el artículo 26 de la ley N° 20.403.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La referida ley N° 20.403, que otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica, dispone en su artículo 26:

*“Los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2°, 3°, 5° y 6° tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de enero de 2010 un bono no imponible y que no constituirá renta para ningún efecto legal, por un monto de \$ 125.000.- para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de diciembre de 2009 sea igual o inferior a \$497.760.-, y de \$75.000.- para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$1.672.889.-. Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta la referida en el artículo 19 de la presente ley. Sin perjuicio de lo anterior, tampoco se considerarán para efectos de la determinación de la remuneración bruta precitada las bonificaciones de zonas extremas a que se refieren los artículos 13 de la ley N° 20.212, artículos 29 y 30 de la ley N° 20.313 y artículo 12 de la ley N° 20.374”.*

De la disposición legal transcrita se desprende, en lo pertinente, que se otorgó por una sola vez, en el mes de enero de 2010, un bono no imponible ni tributable por un monto de \$125.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta a diciembre de 2009 era igual o inferior a \$497.760.-, y de \$75.000.- para aquellos cuya remuneración bruta superaba tal cantidad y no excedía de \$1.672.889, entre otros, a los trabajadores de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998.

El tenor literal de la norma legal transcrita y comentada autoriza para sostener, asimismo, que para acceder al pago del bono en referencia era menester tener contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que se devengó dicho beneficio, esto es, en el mes de enero de 2010.

De ello se sigue, entonces que si la relación laboral terminó en el mes de diciembre, el docente no tuvo derecho a acceder al bono en comento por no cumplirse el requisito de vigencia de la relación laboral establecido en la norma en comento.

Lo anterior, salvo que haya operado el beneficio de la prórroga previsto en el artículo 82 del Estatuto Docente, conforme al cual todo contrato vigente al mes de diciembre, se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, en el evento que el docente tenga más de seis meses continuos servidos para el mismo empleador.

En efecto, la referida norma legal prevé:

*“Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.”*

Por consiguiente, si en el caso en consulta, hubieren concurrido los requisitos copulativos que en la norma legal se contemplan, su contrato se habría entendido prorrogado por los meses de enero y, por ende, habría tenido derecho a percibir las remuneraciones y demás asignaciones legales o convencionales devengados en los referidos meses, por ende, el bono especial de enero de 2010.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpro en informar a Ud. que al docente de un establecimiento educacional particular subvencionado, cuyo contrato de trabajo terminó en el mes de diciembre de 2009, no le asiste el derecho a percibir el bono especial previsto en el artículo 26 de la ley N° 20.403, pagadero en enero de 2010, salvo que haya operado el beneficio de la prórroga en los términos previstos en el artículo 82 del Estatuto Docente.

### **ESTATUTO DOCENTE. PRINCIPIO IGUALDAD DE REMUNERACIONES. APLICABILIDAD.**

**1019/012, 05.03.2010**

A los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente, les es aplicable la norma del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ocupen un mismo trabajo, pudiendo, por ende, en caso de vulneración del mismo, recurrir a las instancias de reclamación previstos en las normas legales respectivas.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 78.

Código del Trabajo, artículos 62 bis y 154, N°s 6 y 13.

**Concordancias:** Dictámenes N°s 4910/65, de 03.12.2009

4483/60, de 10.11.2009 y, 3723/52 de 15.09.2009 .

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si en su calidad de profesional de la educación del sector particular subvencionado, regida por el Estatuto Docente, le es aplicable la norma del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que contempla el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ocupen un mismo trabajo.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que el artículo 78 del Estatuto Docente, dispone:

*“Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos educacionales cuya administración se rige por el decreto ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.”*

De la disposición legal preinserta se infiere que el personal docente que labora en los establecimientos educacionales del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los particulares subvencionados, queda regido en sus relaciones laborales por las normas del Estatuto Docente y, supletoriamente, por las disposiciones del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

Ahora bien, revisada la normativa del Estatuto Docente, aparece que la misma, en materia remuneracional, sólo se encarga de regular los conceptos, montos, aplicabilidad y reajustabilidad de las asignaciones especiales de cada sector de la educación, sin contemplar disposiciones de carácter general al respecto.

En estas circunstancias, considerando que la ley N° 19.070, no contiene normas sobre protección de las remuneraciones de los docentes regidos por el Estatuto Docente, dentro de los cuales quedan comprendidos los del sector particular subvencionado, posible es afirmar que resulta plenamente aplicable a ellos el Capítulo VI del Código del Trabajo y, por ende, el artículo 62 bis, incorporado por el artículo 1° de la ley N° 20.348, que en su inciso 1, dispone:

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

De la norma legal precedentemente transcrita, aparece que el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, en el evento que los mismos ocupen un mismo trabajo.

Asimismo, se deduce que no serán consideradas como distinciones arbitrarias aquellas basadas en criterios objetivos, tales como las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

En relación con lo anterior, este Servicio, mediante dictamen N° 4483/060, de 10.11.2009, cuya copia se adjunta, concluye que *“...si la distinción de trato efectuada se ha hecho en base a un criterio que carece de fundamentación objetiva y razonable, habrá que concluir que se trata de un acto discriminatorio; en cambio, si la distinción se apoya en un criterio cuyo fundamento es objetivo y razonable, entonces la distinción será una simple desigualdad, plenamente compatible con el principio de igualdad”.*

Precisado lo anterior, cabe señalar, por su parte que, el inciso 2° de igual norma legal, señala:

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

De la disposición legal, aparece que las denuncias que se interpongan por vulneración del principio de igualdad en comento, debe tramitarse conforme al procedimiento de tutela laboral, previa tramitación del procedimiento de reclamación que al efecto se establezca en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En efecto, al tenor del numerando décimo tercero del artículo 154 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra obligado a consignar en el referido Reglamento Interno el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis, disponiendo:

*“13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados.*

*La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador”.*

De esta forma, de configurarse una contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el

reglamento interno de la misma, para poder recurrir posteriormente ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal.

Finalmente, cabe agregar que conforme con lo dispuesto en el numerando sexto del artículo 154 del Código del Trabajo, si la empresa cuenta con 200 o más trabajadores, el sostenedor se encuentra obligado a incorporar en su Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones del establecimiento educacional y sus características técnicas esenciales, registro que de acuerdo a dictamen N° 3723/52 de 15.09.2009, cuya copia se adjunta, debe formar parte de dicho Reglamento.

En efecto, la referida norma legal, prevé:

*"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

*6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento, peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que a los profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente, les es aplicable la norma del artículo 62 bis del Código del Trabajo, que establece el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ocupen un mismo trabajo, pudiendo, por ende, en caso de vulneración del mismo, recurrir a las instancias de reclamación previstos en las normas legales respectivas.

### **AGUINALDO. LEY N° 20.403. MONTO.**

**1037/013, 08.03.2010**

- 1) Para la determinación del monto a pagar por concepto de aguinaldo de Navidad 2009 del artículo 2° de la ley N° 20.403, al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a la remuneración líquida del mes más próximo a aquel en que se hubiere trabajado íntegramente.
- 2) Para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158, al docente antes referido, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

**Fuentes:** Ley N° 20.403, artículos 2° y 3°.

Ley N° 20.158, artículo 1° transitorio.

Mediante presentaciones del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la remuneración que ha de servir de base a los profesionales de la educación contratados en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal para la determinación del monto a considerar en el pago del aguinaldo de Navidad previsto en el artículo 2° de la ley N° 20.403 y, del bono especial establecido en el artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158.

Al respecto, cumpto en informar a Ud. lo siguiente:

En lo que dice relación con el aguinaldo de Navidad, cabe señalar que el artículo 2° de la ley N° 20.403, dispone:

*"Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que, a la fecha de publicación de esta ley, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974; el decreto ley N° 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del decreto ley N° 3.551, de 1981; el decreto con fuerza de ley N° 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el decreto con fuerza de ley N° 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el decreto con fuerza de ley N° 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores*

de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las leyes N° 18.460 y N° 18.593 a los señalados en el artículo 35 de la ley N° 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la ley N° 19.297; al personal remunerado de conformidad al párrafo 3° del Título VI de la ley N° 19.640, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijen de acuerdo con el artículo 9° del decreto ley N° 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

*“El monto del aguinaldo será de \$37.277.- para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 2009 sea igual o inferior a \$497.760.- y de \$19.779.- para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, excluidas las bonificaciones, asignaciones y bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional; con la sola deducción de los impuestos y cotizaciones previsionales de carácter obligatorio”.*

A su vez el artículo 3° de la referida ley, dispone:

*“El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2° del decreto con fuerza de ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley”.*

De las normas legales precedentemente transcritas se infiere que el aguinaldo de Navidad que otorgó por una sola vez la ley 20.403, se concedió a los dependientes que a la fecha de publicación de la misma, esto es, al 28.11.2009, laboraban, entre otros, en establecimientos educacionales dependiente de Corporaciones Municipales, cuyo es el caso por el cual se consulta.

Asimismo, se deduce que el monto del beneficio en análisis se determinó sobre la base de la remuneración líquida percibida en el mes de noviembre del año 2009, excluidos los beneficios vinculados al desempeño individual e institucional y deducidos los impuestos y las cotizaciones previsionales obligatorias.

De este modo, para la determinación del monto a pagar por concepto de aguinaldo de Navidad 2009, debía estarse a la remuneración líquida percibida por los docentes a noviembre del respectivo año.

En el caso en consulta, de acuerdo a información proporcionada, la remuneración percibida en el mes de noviembre de 2009, fue sólo por el equivalente a doce días trabajados, por motivos de paro, de manera tal que para fijar el monto a pagar por concepto del aguinaldo de Navidad, debió retrotraerse a la remuneración correspondiente al mes más próximo, en que se hubiere trabajo íntegramente.

Lo anterior, considerando que del análisis de las normas legales antes transcritas y comentadas aparece que se entiende por remuneración líquida para los efectos de que se trata el total de las de carácter *permanente* correspondiente *al mes* de noviembre, siendo preciso concluir que se debe prescindir de los meses “anómalos”, de manera de poder establecer una base cierta para el cálculo de las asignaciones en comento.

Tratándose, a su vez, del bono docente del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158, cabe señalar que dicha norma legal, en sus incisos 1° y 2° prevé:

*“Los profesionales de la educación que estuvieren designados o contratados en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, del sector particular subvencionado y en los establecimientos técnico-profesionales regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de diciembre de 2006 y en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituirá renta para los efectos legales, por un monto de \$110.000.- para quienes perciban, al mes de noviembre de 2006 y 2009, respec-*

*tivamente, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$60.000.- para quienes, a esas mismas fechas, perciban una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.*

*“El bono pagadero a los profesionales de la educación en diciembre de 2009, a que se refiere el inciso precedente, se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre diciembre del año 2006 y noviembre del año 2009.”*

Del precepto legal transcrito se infiere que los profesionales de la educación, entre otros, del sector municipal, cualquiera sea su jornada de trabajo, tuvieron derecho a percibir, en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituirá renta para los efectos legales, de \$125.646.- (\$100.000 más variación del IPC) para quienes percibían, al mes de noviembre de 2009, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$68.534.- (\$60.000 más variación del IPC) para quienes, a esas mismas fechas, percibían una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.

En las mismas condiciones anteriores accedieron los referidos profesionales de la educación al bono docente de diciembre de 2006, pero en sus valores nominales de \$100.000 y \$60.000, determinándose los mismos sobre la base de las remuneraciones brutas pactadas a noviembre de 2006.

De este modo, en la especie, considerando los hechos ya expuesto, forzoso es concluir que para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.403, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Para la determinación del monto a pagar por concepto de aguinaldo de Navidad 2009 del artículo 2º de la ley Nº 20.403, al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a remuneración líquida del mes más próximo a dicho mes, en que se hubiere trabajado íntegramente.
- 2) Para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, al docente antes referido, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

#### **A) CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

#### **B) INDEMNIZACIÓN LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**

**1140/014, 10.03.2010**

1. La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.
2. Al término de su relación laboral con la empresa nombrada, a los referidos trabajadores no les asiste el derecho a impetrar la indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 133, 134, 137, letra b), 142 y 163.

Mediante el oficio citado en el antecedente..., la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique remitió a esta Dirección la presentación efectuada por Uds. solicitando se determine que la relación laboral que los ha unido a la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía es de carácter permanente, con el objeto de establecer su derecho a indemnización al término de su relación laboral. Hacen presente que se trata de trabajadores portuarios eventuales que por años han suscrito convenios de provisión de puestos de trabajo (C.P.P.T.) en forma continuada con dicha empresa, prestándoles servicios en forma continua y exclusiva, agregando, que a partir del 1º de octubre de 2009 ya no son nombrados para las faenas portuarias.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 133 del Código del Trabajo dispone:

*“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.”*

Por su parte, el artículo 134 del mismo cuerpo legal previene:

*“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.”*

De la interpretación armónica de las disposiciones legales transcritas se colige que el trabajo portuario puede ser desempeñado por trabajadores portuarios permanentes y eventuales, pudiendo estos últimos estar o no afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo, convenios éstos que se rigen por la normativa contenida en el artículo 142 del Código del Trabajo y no tienen la calidad de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio, como expresamente indica la norma, de los contratos individuales de trabajo que de ellos se originen.

Por otra parte, atendida la ubicación en el referido Código de la normativa que regula el contrato de los trabajadores portuarios eventuales, esto es, en el Título II del Libro I, De los Contratos Especiales, artículos 133 a 145, es dable sostener que aquel es un contrato regulado a través de normas especiales, primando, en consecuencia, éstas por sobre las reglas generales contenidas en el mismo cuerpo legal en materia de contratación, jornada y término de contrato y, por tanto, guarda notorias diferencias con aquellos regulados por estas últimas. Así, a nuestro entender, una marcada diferencia es que el trabajador portuario eventual no podría ser contratado por el empleador mediante un contrato de plazo indefinido, toda vez que, por expresa disposición del artículo 134 transcrito precedentemente, aquél no puede tener una duración superior a 20 días y, en caso de así hacerlo, el trabajador ya no tendría la calidad de eventual sino de trabajador portuario permanente.

En el mismo orden de ideas, cabe expresar que sólo pueden celebrar convenios de provisión de puestos de trabajo los trabajadores portuarios eventuales y su suscripción no tiene como consecuencia la pérdida de su condición de tales, siendo su único efecto garantizar al trabajador un ingreso mínimo trimestral y el acceso a puestos de trabajo, debiendo sujetarse dichos convenios a la regulación contenida en el ya citado artículo 142 del Código del Trabajo.

Asimismo, cabe hacer presente que, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en la práctica siempre los referidos trabajadores han sido contratados por turnos diarios de trabajo, en armonía con lo que dispone la letra b) del artículo 137 del Código citado, por lo cual las empresas de muellaje diariamente suscriben tales contratos y envían la nómina de los trabajadores contratados a la Autoridad Marítima, obligación ésta contemplada en el artículo 143 del mismo cuerpo legal y 22 del DS N° 90, de 1999, Reglamento sobre Trabajo Portuario.

Lo expresado permite concluir, en opinión de este Servicio, que la modalidad de trabajo del trabajador portuario eventual ha sido históricamente laborar turnos diarios, se encuentre o no afecto a un convenio de provisión de puestos de trabajo, de plazo fijo o indefinido. Sobre este último punto es del caso destacar que la normativa aplicable a estos convenios permite al empleador suscribir con un mismo trabajador todos los que estime conveniente, por uno o más períodos trimestrales o bien, de plazo indefinido.

Ahora bien, la aplicación de lo expuesto en los párrafos que anteceden a la situación materia del presente informe permite sostener que la circunstancia que los recurrentes se hayan desempeñado en forma continua y exclusiva para la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía bajo la modalidad de un convenio de provisión de puestos de trabajo no altera su calidad de trabajadores portuarios eventuales.

En lo concerniente a si al término de la relación laboral que los unió a la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía, les asiste a Uds. el derecho a impetrar la indemnización por años de servicios que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, cúpleme informar lo siguiente:

Los incisos 1° y 2° del mencionado precepto legal, disponen:

*“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”.*

Del análisis del precepto legal transcrito se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio que contempla el artículo 163 en análisis, se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año y
- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o en la consignada en el inciso 2° de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma en que en dicha norma se indica o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.

En estas circunstancias, aplicando en la especie lo expuesto precedentemente y teniendo en consideración, principalmente, la modalidad de contratación de trabajadores portuarios eventuales de los dependientes que nos ocupan, resulta forzoso concluir que a su respecto no se cumplen los requisitos que permiten la procedencia del beneficio en comento y, consecuentemente, tampoco el derecho a impetrarlo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1. La relación laboral que unió a los recurrentes con la empresa de muellaje Ian Taylor y Compañía no puede ser calificada como un vínculo laboral de carácter permanente dado que ellos tienen la calidad de trabajadores portuarios eventuales regidos por las normas especiales contenidas en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo.
2. Al término de su relación laboral con la empresa nombrada, a los referidos trabajadores no les asiste el derecho a impetrar la indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.

### **BONO DOCENTE. LEY N° 20.158. MONTO.**

**1184/015, 10.03.2010**

Para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158, al profesional de la educación de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

**Fuentes:** Ley N° 20.158, artículo 1° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la remuneración que ha de servir de base a los profesionales de la educación contratados en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal para la determinación del monto a considerar en el pago del bono especial establecido en el artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que la referida disposición legal en sus incisos 1° y 2° prevé:

*“Los profesionales de la educación que estuvieren designados o contratados en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, del sector particular subvencionado y en los establecimientos técnico-profesionales regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de diciembre de 2006 y en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituirá renta para los efectos legales, por un monto de \$110.000.- para quienes perciban, al mes de noviembre de 2006 y 2009, respectivamente, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$60.000.- para quienes, a esas mismas fechas, perciban una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.*

*“El bono pagadero a los profesionales de la educación en diciembre de 2009, a que se refiere el inciso precedente, se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre diciembre del año 2006 y noviembre del año 2009”.*

Del precepto legal transcrito se infiere que los profesionales de la educación, entre otros, del sector municipal, cualquiera sea su jornada de trabajo, tuvieron derecho a percibir, en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituiría renta para los efectos legales, de \$125.646.- (\$100.000 más variación del IPC) para quienes percibían, al mes de noviembre de 2009, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$68.534.- (\$60.000 más variación del IPC) para quienes, a esas mismas fechas, percibían una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.

En las mismas condiciones anteriores accedieron los referidos profesionales de la educación al bono docente de diciembre de 2006, pero en sus valores nominales de \$100.000 y \$60.000, determinándose los mismos sobre la base de las remuneraciones brutas pactadas a noviembre de 2006.

Por consiguiente, para la determinación del bono docente de que se trata debió estarse a la remuneración bruta vigente al mes de noviembre de 2009, dicho de otro modo, a la remuneración pactada en el contrato de trabajo.

Consecuente con lo expuesto, en el caso en consulta el monto del bono especial debió fijarse en consideración a la remuneración pactada en los contratos, sin considerar la remuneración líquida percibida por los docentes en el

mes de noviembre de 2009 que, en la especie, por motivos de paro fue sólo por el equivalente a doce días trabajados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumulo en informar a Ud. que para la determinación del monto a pagar por concepto del bono docente del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, al profesional de la educación de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, que laboró sólo doce días en el mes de noviembre de 2009, debió estarse a la remuneración pactada en el contrato de trabajo y no a la percibida en el mes de noviembre de 2009.

### **CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACIÓN.**

#### **1185/016, 10.03.2010**

Sobre la legalidad de diversas cláusulas contenidas en el contrato individual de trabajo tipo que suscriben el Club Deportivo Universidad Católica y los jugadores menores de dieciocho años que se desempeñan para dicha entidad deportiva.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º, inciso primero; 10 Nº 6; 152 bis F; 152 bis K y 420;

Constitución Política de la República, artículos 7 y 19 Nº 12.

Reglamento FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores.

**Concordancias:** Ord. Nº 2856/162, de 30.08.2002 y Oficio Nº 5181/111, de 21.12.2007.

Mediante la presentación del antecedente ... , Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la legalidad de diversas cláusulas contenidas en el contrato de trabajo individual tipo que el Club Deportivo Universidad Católica habría impuesto mediando fuerza a los jugadores menores de 18 años de edad que se desempeñan para dicha entidad deportiva.

Sobre el particular, y antes de emitir un pronunciamiento específico sobre la legalidad de las cláusulas contractuales consultadas, se hace necesario, a juicio de este Servicio, formular las siguientes consideraciones generales sobre la problemática planteada.

En primer término, es necesario hacer presente, que determinar si existió o no el vicio del consentimiento alegado implica pronunciarse sobre la validez o nulidad de los contratos de trabajo, cuestión de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia, en conformidad a lo prevenido por los artículos 1683 y siguientes del Código Civil, razón por la cual este Servicio se abstiene de emitir opinión al respecto.

En segundo lugar, esta Dirección estima procedente destacar la importancia que revisten las normas y principios sustentados por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) que promueven la estabilidad contractual y la protección de los jugadores menores de edad.

En efecto, el Reglamento FIFA sobre el estatuto y transferencia de jugadores considera que la estabilidad contractual es fundamental en el mundo del fútbol, tanto para los clubes como para los jugadores y aficionados, razón por la cual la relación entre deportistas y entidades deportivas debe regirse por un sistema regulador que responda a las necesidades específicas del fútbol y equilibre los intereses particulares de jugadores y clubes, amén de preservar la regularidad y el correcto funcionamiento de la competición deportiva.

Con esta finalidad el nuevo reglamento trata de garantizar que cuando un club y un jugador deciden firmar un contrato, ambas partes cumplan con sus obligaciones, intentando desanimarlas a rescindir unilateralmente los contratos durante los tres o dos primeros años, según la edad del jugador. Por otra parte, la reglamentación refleja el hecho de que los jugadores pueden rescindir unilateralmente un contrato de larga duración alegando una justificación deportiva ("causa deportiva justificada"), ampliando las causas justas de la legislación laboral habitual y del antiguo Reglamento FIFA sobre el estatuto y las transferencias de jugadores y permitiendo la rescisión unilateral, por ejemplo, en caso que el jugador no haya percibido su remuneración durante varios meses.

En lo concerniente a la protección de los menores de edad, cabe hacer presente que el Capítulo VI del Reglamento FIFA sobre el estatuto y la transferencia de jugadores establece condiciones muy estrictas para la transferencia de dichos deportistas, tratando así de facilitar un entorno adecuado para su formación deportiva y educación escolar, pretendiendo con ello eliminar los abusos a los que han estado expuestos en el pasado.

Acorde con lo anterior, el artículo 12 del Reglamento citado dispone:

*“La transferencia internacional de un jugador menor de 18 años se permitirá bajo las siguientes condiciones:*

- a) Por regla general, cuando el cambio de residencia de la familia del jugador al país del nuevo club no tenga relación con el fútbol, o
- b) Siempre que la transferencia se produzca en el seno de la Unión Europea/ Espacio Económico Europeo (UE/EEE) y se trate de jugadores entre la edad laboral mínima en el país del nuevo club formador y los 18 años, cuando el nuevo club formador garantice un entorno adecuado para su formación deportiva y educación escolar. Con dicha finalidad, se elaborará un código de conducta, que verificarán y harán cumplir las autoridades del fútbol.

*“Los mismos principios se aplicarán a la primera inscripción de jugadores menores de 18 años que tienen una nacionalidad diferente a la del país en el cual hayan solicitado la primera inscripción”.*

En tercer lugar, de forma omnicomprendensiva debemos señalar que varias de las cláusulas que se analizarán más adelante inciden en la problemática del ejercicio de las facultades empresariales respecto del trabajador y los derechos fundamentales de que éste es titular en su condición de ciudadano, especialmente en tanto aquellas pueden entrar en colisión con éstos.

Al respecto, es ineludible traer a colación el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, que prescribe lo siguiente:

*“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!*

Tal y como se ha señalado por este Servicio, entre otros, en el Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002 (dictamen marco sobre derechos fundamentales) que se acompaña en copia adjunta, el legislador laboral en la norma transcrita *“...ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como ‘ciudadanía en la empresa’; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones al interior de la empresa”.*

*“Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador”.*

*“En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal, que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de ‘fundamentales’ una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona”.*

En este sentido, las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador para establecer la forma de llevar a cabo la prestación laboral por parte del trabajador, así como las medidas de control o limitaciones o prohibiciones impuestas mediante cláusulas contractuales, naturalmente también se encuadran dentro del ámbito de acción del inciso primero del artículo 5º, del Código del Trabajo, ello en tanto son expresiones de las facultades empresariales de control. A mayor abundamiento, así lo reconoce expresamente el inciso final del artículo 154, del referido cuerpo legal.

En lo referido al método interpretativo que ha de llevarse a cabo para dilucidar la conformidad de las medidas de control empresarial con la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, esta Dirección ha señalado reiteradamente que *“Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprendivamente podemos englobar en la aplicación del denominado ‘principio de proporcionalidad’, y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Se produce así, un examen de admisibilidad –ponderación– de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado –constricción del derecho fundamental– y el fin deseado –ejercicio del propio derecho–”*.

Dicho principio general se subdivide a su vez tres subprincipios: *“‘principio de adecuación’, en cuya virtud el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto [...]; ‘principio de necesidad’, que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y el ‘principio de proporcionalidad en sentido estricto’, por el cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción”* (Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002).

De esta forma, en el análisis de las cláusulas contractuales por las que se consulta, deberá tenerse presente por este Servicio, la naturaleza de límites de los poderes empresariales que los derechos fundamentales de los trabajadores representa.

Formuladas las consideraciones precedentes, corresponde analizar si las cláusulas contractuales objetadas por el recurrente se ajustan a Derecho.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1. La cláusula séptima del contrato tipo de que se trata, en su letra c), dispone:

*“c) En caso de que el Directorio de la Fundación del C.D.U.C. estime que debido a hechos objetivos, graves y comprobados (entrevistas, declaraciones, actitudes antideportivas, mal comportamiento en actividades oficiales, etc.) o que el señor \_\_\_\_\_ no ha logrado una completa adaptación al ‘C.D.U.C.’ el presente contrato podrá ser caducado por el ‘C.D.U.C.’ en cualquier momento, sin derecho a indemnización y pagos de ninguna clase y naturaleza”*.

En opinión de esta Dirección, la cláusula antedicha no se encuentra ajustada a Derecho toda vez que, según lo ha manifestado la reiterada y uniforme jurisprudencia del Servicio, sobre la base de lo prevenido por los 420 del Código del Trabajo y 7° de la Constitución Política de la República, resolver si determinados hechos constituyen una causal de término del contrato de trabajo es una facultad que compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia, no resultando jurídicamente procedente, por consiguiente que, en las situaciones a que la cláusula se refiere, el C.D.U.C. pueda “caducarlo”, en cualquier momento y sin derecho a indemnización alguna.

Lo expresado se reafirma si se tiene presente que, según esta Dirección determinó en oficio N° 5181/111, de 21 de diciembre de 2007, a partir del 1° de junio de 2007, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.178, publicada en el Diario Oficial de 25 de abril de ese mismo año, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, los contratos de trabajo suscritos por éstos, deben ser de plazo fijo y que al vencimiento del plazo pactado por las partes, cláusula esencial del contrato de trabajo, en conformidad al artículo 10 N° 6 del Código del Trabajo, éste termina precisamente por *“vencimiento del plazo convenido en el contrato”*, causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del mismo cuerpo legal, no siendo jurídicamente procedente, entonces, ponerle término anticipadamente por decisión unilateral del empleador, sin perjuicio que el empleador le ponga término invocando una o más de las causales de caducidad del contrato contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

En armonía con lo anterior, cabe hacer presente la doctrina de esta Dirección contenida en dictamen N° 130, de 19 de enero de 1982, el cual concluye que *“El plazo convenido para la duración de un contrato de trabajo obliga tanto al*

*empleador como al dependiente*”, no correspondiendo, por consiguiente, que los contratantes pongan término, por su sola voluntad, a este tipo de contrato.

Por otra parte, cabe hacer presente que de acuerdo a la cláusula contractual en análisis, el C.D.U.C. estaría facultado para poner término al contrato de trabajo a causa de hechos que el mismo Club califique de objetivos, graves y comprobados, tales como entrevistas, declaraciones, actitudes antideportivas, mal comportamiento en actividades oficiales, etc., disposición contractual que, a juicio de la suscrita, estaría infringiendo la garantía constitucional de la libertad de emitir opinión consagrada en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República y también el inciso tercero del artículo 152 bis K del Código del Trabajo, agregado a éste por el artículo 1° N° 3 de la ley N° 20.178.

En efecto, la disposición constitucional citada dispone:

*“Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas:*

*“12° La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado”.*

El inciso tercero y final del artículo 152 bis K del Código del Trabajo, por su parte, previene:

*“Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión”.*

Cabe hacer presente que este derecho fundamental de emitir opinión se encuentra asimismo, reconocido por diversos tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile y actualmente vigentes, entre los cuales cabe citar la Convención Americana de Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de Costa Rica, plenamente vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° de la Carta Fundamental.

A partir de la normativa indicada en los párrafos que anteceden se ha sostenido por la doctrina que *“la libertad de expresión comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de la elección del que la ejercita, conllevando este derecho consigo el derecho a permanecer en silencio cuando se requiere a una persona que exprese una idea o una opinión que no comparte”.* (Medina Cecilia, “La libertad de expresión”, en Sistema Jurídico y Derechos Humanos, El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de Derechos Humanos, Serie Publicaciones Especiales N° 6, Escuela de Derecho Universidad Diego Portales, Santiago de Chile, 1996, págs. 149 y 151).

Desde otra perspectiva y dando cuenta de la importancia de este derecho, se ha argumentado que *“es un derecho humano esencial que sirve de herramienta para medir el grado de compromiso democrático de los estados en cuanto a su capacidad de reconocer que no corresponde a las autoridades políticas o religiosas la determinación de la bondad o validez de las ideas u opiniones prevalecientes en una sociedad, sino que es necesario que ellas compitan libremente entre sí”.* (González Felipe, [http://www.udp.cl/derecho/publicaciones/desacato\\_libertad\\_expresion.pdf](http://www.udp.cl/derecho/publicaciones/desacato_libertad_expresion.pdf))

Por su parte, en lo que atañe a este derecho, vinculado al ámbito laboral, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, afirma lo siguiente: *“El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”.*

La doctrina, dando cuenta de la recepción de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo –tal como da cuenta la norma del inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo antes referida–, ha sostenido que parece un contrasentido que el reconocimiento del derecho fundamental a la libertad de expresión por la normativa constitucional pudiera ver reducida su aplicación a la exigencia de que el Estado permita la libre difusión de opiniones, pero consintiera las presiones sobre la libertad de pensamiento e ideas, o la prohibición de manifes-

tarlas, ejercida por un empresario en relación con sus asalariados. (Pérez Luño, A., "Los derechos fundamentales", citado por Rojas Rivero Gloria, La libertad de expresión del trabajador, Editorial Trotta, Valladolid, 1991, pág. 49).

De todo lo expresado en los párrafos precedentes, considerando también la regulación FIFA en cuanto a la estabilidad contractual a que nos hemos referido precedentemente, se infiere que la letra c) de la cláusula séptima de los contratos de trabajo tipo propuestos por el Club Deportivo Universidad Católica a sus jugadores menores de dieciocho años, no se encuentra ajustada a Derecho.

2. La letra e) de la cláusula contractual en estudio, por su parte, estipula:

*"e) En el desempeño de sus labores el señor \_\_\_\_\_ queda obligado a guardar absoluta reserva de todas las actividades, operaciones, reuniones que conozca en razón de su trabajo en el 'C.D.U.C.' y entiende y acepta desde ya que le queda totalmente prohibido ejecutar negociaciones en beneficio personal comprendidas directa o indirectamente dentro del giro del negocio del 'C.D.U.C.' y/o que se realicen con un interés competitivo o contrapuesto al del 'C.D.U.C.'. La infracción a lo señalado en esta cláusula facultará exclusivamente al 'CDUC' para solicitar la resolución inmediata del presente contrato, sin derecho a indemnización de ninguna clase y naturaleza, como también aplicar las medidas disciplinarias que mejor se determinen".*

Sobre este particular es preciso hacer presente que, si bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia del Servicio, no existe inconveniente jurídico para que las partes pacten guardar el secreto profesional y la confidencialidad del giro propio del empleador, la amplitud de los términos que utiliza la cláusula en estudio no permite al deportista conocer con exactitud y certeza cuáles son "las actividades, operaciones, reuniones" a que alude y sobre las cuales él se obliga a guardar reserva, razón por la cual resulta posible afirmar que dicha disposición no se encuentra ajustada a Derecho.

En lo concerniente a la prohibición de ejecutar negociaciones en beneficio personal comprendidas directa o indirectamente dentro del giro del Club de que se trata, cabe señalar que dicho pacto, en opinión de este Servicio, resultaría ajustado a Derecho al tenor del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, precepto que faculta al empleador para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, si el trabajador ha efectuado negociaciones "dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador".

3. La letra f) de la cláusula séptima en estudio dispone:

*"f) En el desempeño de sus funciones el señor \_\_\_\_\_ se obliga a no realizar declaraciones o dar testimonios, a través de cualquier medio de comunicación, escrito, radial, de TV u otro, sea nacional o extranjero, que tengan como objeto criticar, cualquiera sean las razones o motivos, al cuerpo técnico, jugadores, dirigentes, directores o empleados del Club Deportivo Universidad Católica de Chile. La infracción a lo señalado en esta cláusula facultará exclusivamente al 'CDUC' para solicitar la resolución inmediata del presente contrato, sin derecho a indemnización de ninguna clase y naturaleza, como también aplicar las medidas disciplinarias que mejor se determinen".*

Sobre la base de las mismas consideraciones expuestas en los numerandos 1) y 2) precedentes, cabe señalar que la letra f) de la cláusula séptima de que se trata, no se encuentra ajustada a Derecho toda vez que infringe la libertad de emitir opinión, derecho de rango constitucional, según ya se manifestó, y dado, además, que no resulta jurídicamente procedente poner término a un contrato de trabajo a plazo fijo por decisión unilateral del empleador, sin perjuicio de la aplicación de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, a que hemos aludido anteriormente.

Sobre este último particular, cabe remitirse a lo expresado en el punto 1) que antecede en cuanto a que no compete al empleador calificar y resolver que determinados hechos constituyen una causal de término del contrato de trabajo, facultad que corresponde únicamente a los Tribunales de Justicia, razón por la cual es posible afirmar que, a este respecto, la cláusula en estudio tampoco se ajusta a Derecho.

4. En lo referente a la letra g) de la norma contractual en estudio, que contempla la facultad del CDUC para solicitar la resolución inmediata del contrato, sin derecho a indemnización, por no haber usado el jugador la vestimenta deportiva y oficial, en la forma y ocasiones que se le indiquen, es del caso concluir que tal estipulación no se ajusta a Derecho, por cuanto, de acuerdo a lo expresado en acápites anteriores, no compete al empleador resolver que determinados hechos configuran una causal de término del contrato de trabajo ni tampoco poner término por decisión unilateral suya, a un contrato a plazo fijo, sin perjuicio de la aplicación de las causales de caducidad del contrato a que a nos hemos referido.

Con todo, es del caso señalar que nada impide que el uso de vestimenta deportiva y oficial se contemple en el contrato de trabajo como una obligación contractual para el trabajador, en tanto, dicha obligación se enmarque en el ámbito de la relación laboral, y como tal, sancionable en caso de incumplimiento, siempre de conformidad a la normativa laboral vigente.

5. La cláusula octava del contrato tipo materia del presente informe, a su vez, previene:

*“Por el presente instrumento don \_\_\_\_\_ vende, cede y transfiere al ‘C.D.U.C.’ su imagen y figura, sea a través de la prensa escrita, radios, televisión y en la transmisión televisiva, sean estas abiertas, cerradas, codificadas, UHF, Internet, etc., y otros medios de comunicación, como asimismo, a través de póster, videos, películas, spots, campañas, eventos, afiches, página web y cualquier otro medio que sirva a dicho objetivo. El jugador conviene voluntariamente con el ‘CDUC’ en que se compromete a participar en las series de fotografías, entrevistas, eventos, filmaciones, chateo vía internet, que se requieran para dichos efectos, autorizando expresamente al ‘CDUC’, para que adopte todas las medidas que estime conveniente para estos fines.*

*“Asimismo el jugador declara expresamente que no podrá utilizar, ni comercializar su imagen ni hacer publicidad ni campañas con estos fines de ninguna clase cuando estas se contrapongan con otros auspiciadores del ‘C.D.U.C.’ o estos estuvieran en contra de los valores y principios del ‘C.D.U.C.’. De esta forma el jugador se obliga a no usar sombreros, jockeys, guantes, rodilleras, muñequeras, cintillos, zapatos, canilleras, como cualquier otro implemento de vestir u otro, de cualquier clase o naturaleza, que de forma directa o indirecta, tenga por objeto publicitar marcas, proyectos, programas, campañas, espectáculos, etc. sin autorización escrita y expresa del ‘CDUC’, cualquiera sea el fin que estas persigan, incluso los beneficios, cuando se cumpla lo anteriormente señalado.*

*“La infracción de lo señalado en esta cláusula facultará exclusivamente al ‘C.D.U.C.’ para solicitar la resolución inmediata del presente contrato, sin derecho a indemnización de ninguna clase y naturaleza, como también aplicar las medidas disciplinarias que mejor determine”.*

En relación a la cláusula transcrita, es preciso hacer presente que ella contempla, en primer término, una cesión de su derecho de imagen que hace el jugador al CDUC, para que éste la utilice ampliamente en diversos medios de comunicación y se obliga a participar en las series de fotografías, entrevistas, eventos, filmaciones, etc., que se requieran para tales fines.

Sobre este particular, cabe señalar que, en principio, para acordar la referida cesión no existe inconveniente jurídico alguno puesto que, en ejercicio de los principios de la autonomía de la voluntad y libertad de contratación, las partes pueden convenir lo que estimen adecuado a sus intereses. Ello, en la especie, en la medida que la cesión del derecho de imagen del jugador obedezca a los fines propios del objeto principal de la prestación de servicios, cual es, participar en la actividad deportiva propiamente tal. En caso contrario, esto es, si la aludida cesión se efectúa para fines distintos al mencionado objeto principal de la prestación de servicios, requerirá autorización expresa del jugador, en cada caso en que la imagen de éste vaya a ser utilizada.

En efecto, el artículo 152 bis F del Código del Trabajo, dispone:

*“El uso y explotación comercial de la imagen de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñen actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.*

*“En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda”.*

Del precepto legal preinserto se colige que los empleadores de los jugadores profesionales de fútbol y personas que desempeñan actividades conexas, no se encuentran facultados para usar y explotar comercialmente la imagen de éstos para fines distintos a aquél que constituye el objeto principal de la respectiva prestación de servicios, requiriéndose para tal efecto, la autorización expresa de los respectivos jugadores.

Se desprende igualmente que, existiendo dicha autorización, deberá pagarse a los deportistas las sumas que por tal concepto se hayan estipulado en el contrato individual o en el instrumento colectivo a que se encuentren afectos.

Cabe hacer presente que la misma cláusula octava del contrato tipo en análisis contempla una prohibición al jugador en virtud de la cuál éste no puede utilizar ni comercializar su imagen ni hacer publicidad ni campañas con dichos fines cuando éstas se contrapongan con otros auspiciadores del “C.D.U.C.” o estos estuvieren en contra de los valores y principios del CDUC ni tampoco a usar implementos de vestir que en forma directa o indirecta, tengan por objeto publicitar marcas, proyectos, programas, campañas, espectáculos, etc., sin autorización escrita y expresa del Club.

Esta Dirección estima ajustada a Derecho dicha estipulación en cuanto impide a los jugadores comercializar su imagen o hacer campañas o publicidad contrarias a otros auspiciadores de la entidad y usar implementos de vestir que publiciten determinadas marcas, sin autorización escrita del Club, por cuanto estas prohibiciones no significan, a juicio de la suscrita, vulneración de los derechos que el legislador otorga a los deportistas profesionales y personas que desempeñan actividades conexas.

Por el contrario, la prohibición contractual de hacer publicidad y participar en campañas *“que estuvieran en contra de los valores y principios del “C.D.U.C.”*, impuesta al deportista por la cláusula en estudio, en opinión de este Servicio, no se ajusta a Derecho, en tanto, colisiona con el ejercicio de los derechos constitucionales de los jugadores, especialmente en lo que dice relación con la libertad de emitir opinión, garantizada en el N° 12 del artículo 19 de la Carta Fundamental, a la que nos hemos referido en el punto 1) que antecede, y también con la libertad de conciencia, garantizada en el N° 6 del mismo precepto constitucional, en el artículo 12 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, reconocido por diversos tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile y que se encuentra vigente en virtud del inciso 2° del artículo 5° de la Constitución Política, según ya se expresó en el N° 1 precedente, como asimismo, en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas.

En relación con esta última garantía constitucional, el profesor Humberto Nogueira Alcalá expresa: *“La conciencia constituye el núcleo central y básico de la personalidad del ser humano, ella estructura la conformación ética de la persona humana, posibilitando la integridad moral del individuo y el libre desarrollo de su personalidad”.*

*“La libertad de conciencia protege el proceso racional, reflexivo, la elaboración intelectual del ser humano y su adhesión o no a concepciones valóricas o creencias, sean éstas religiosas, filosóficas, ideológicas, políticas o de cualquier otra naturaleza, como asimismo a rechazar aquellas que considera erróneas; proceso que corresponde al fuero interno de la persona que tiene un carácter inviolable, el cual plantea una exigencia de comportarse exteriormente de acuerdo con tales concepciones. En definitiva, es la facultad de toda persona para formarse su propio juicio, sin ningún tipo de interferencias; el derecho de pensar con plena libertad, lo que posibilita la propia selección o determinación de valores de acuerdo con los cuales formula su proyecto de vida y la conformación a dicho pensamiento de su actividad externa personal y social”.*

*“La libertad de conciencia protege el fuero interno de la persona humana, la integridad de su conciencia, como un derecho de defensa frente a las intromisiones de cualquier tipo que pretendan violentarla. La conciencia constituye con el individuo una unidad indisoluble, la persona ‘es’ tal con su conciencia, a diferencia de otros derechos, como la libertad*

*de creencias, en que el individuo 'adhiera' a una religión, filosofía, ideología o cuerpo de ideas. La libertad de conciencia exige asimismo al individuo una actuación externa conforme a sus propios juicios morales".*

*"El Estado está imposibilitado de penetrar en este ámbito, debiendo respetar el proceso intelectual y la búsqueda de la verdad que desarrolle autónomamente la persona, como asimismo, su comportamiento externo conforme a su conciencia".*

*"La libertad de conciencia implica también ante un auténtico conflicto de conciencia, el de obedecerse a sí mismo antes que al Estado, negándose a actuar en contra de sus valores y creencias, cualquiera sea su situación jurídica, lo que se constituye en la objeción de conciencia".* (Humberto Nogueira Alcalá, La Libertad de conciencia, la manifestación de creencias y la libertad de culto en el ordenamiento jurídico chileno, revista *lus et Praxis*, 12 (2): 13-41, 2006).

Por su parte, la Dirección del Trabajo, en el ya citado Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002, ha señalado en relación a las facultades empresariales, que: *"La conformación de este poder empresarial, ..., ha de suponer en cuanto a su ejercicio el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador. En efecto, como se ha apuntado, los poderes empresariales no puede suponer a priori una relativización o matización del derecho fundamental, más bien, éste es el que actúa como un freno insalvable al ejercicio de tales poderes. Por lo tanto, el problema no tiene sólo una connotación contractual –modalización de la vida dentro de la empresa según las directrices o la organización empresarial–, tiene también un componente que escapa al limitado y circunscrito ámbito del contrato de trabajo para trasladarse a la órbita constitucional, esto es, al ejercicio por parte del trabajador de derechos que trascienden su categorización como trabajador para amoldarse a un plano omnicompreensivo de su personalidad toda. En consecuencia, dicho poder –expresión de las necesidades organizativas o productivas del empresario, pero delimitado jurídicamente en virtud del contrato de trabajo y de la ley– necesariamente ha de verse afectado en alguna medida en aras del respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador".*

De la cláusula en cuestión se desprende la idea de configurar el contrato de trabajo con un determinado contenido ético-jurídico que pretende hacer partícipe, cuando no imponer, al trabajador los "valores y principios" de la organización empresarial. Se trata de una especie de deber de fidelidad a que estaría obligado el trabajador, y que se justifica extramuros del contrato de trabajo.

El trabajador puede y debe integrarse a la organización empresarial sea cual sea el ideario valórico de ésta o de aquel. Las obligaciones del trabajador han de limitarse al objeto de la prestación laboral y no extenderse más allá del estricto ámbito contractual y, menos aún, a un determinado conjunto de valores o principios que exceden con mucho de dicho ámbito.

De esta manera, es posible concluir que la imposición de un ideario valórico como el referido, escapa a la delimitación de la facultad empresarial, la que sólo puede comprender cómo ámbito de acción la conducta laboral del trabajador y jamás la extralaboral, ni menos sus creencias personales.

Por último, es preciso destacar que la disposición contractual en estudio se aparta del ordenamiento jurídico laboral vigente en cuanto faculta al empleador para solicitar la resolución inmediata del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, por haber infringido el jugador las antedichas prohibiciones, dado que según se ha expresado reiteradamente en acápites anteriores, no corresponde al empleador resolver si determinados hechos configuran una causal de término del contrato de trabajo ni tampoco poner término anticipadamente a un contrato a plazo fijo por decisión unilateral suya.

6. La cláusula décima del contrato individual de trabajo tipo propuesto por el Club Deportivo Universidad Católica, finalmente, dispone:

*"Las partes acuerdan que para resolver cualquier dificultad que surja entre ellas con motivo de la aplicación, cumplimiento, incumplimiento, validez, interpretación u otra derivada del presente contrato serán resueltas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA) a través de quien ellos designen y en calidad de árbitro, arbitrador o amigable*

componedor y en contra de cuyas resoluciones no cabrá recurso alguno, obligándose las partes a cumplir el fallo que dicte dicho organismo”.

La norma contractual precedentemente transcrita no se encuentra ajustada a Derecho toda vez que infringe lo dispuesto por la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, según el cual:

*“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;”*

### **BONO DOCENTE. LEY Nº 20.158. PROCEDENCIA.**

**1186/017, 10.03.2010**

Al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir el bono docente de diciembre de 2009, previsto en el inciso 2º del artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, si es que a dicho mes ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación.

**Fuentes:** Ley Nº 20.158, artículo 1º transitorio, incisos 1º y 2º.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si a un docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, le asiste el derecho a percibir la segunda cuota del bono docente previsto en el artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, si a diciembre de 2009 no tiene relación laboral vigente con la referida Corporación.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. que el referido artículo 1º transitorio de la ley Nº 20.158, en sus incisos 1º y 2º prevé:

*“Los profesionales de la educación que estuvieren designados o contratados en establecimientos educacionales del sector municipal, ya sea administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones municipales, del sector particular subvencionado y en los establecimientos técnico-profesionales regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, cualquiera sea el número de horas que desempeñen, tendrán derecho a percibir, por una sola vez, en el mes de diciembre de 2006 y en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituirá renta para los efectos legales, por un monto de \$110.000.- para quienes perciban, al mes de noviembre de 2006 y 2009, respectivamente, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$60.000.- para quienes, a esas mismas fechas, perciban una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.*

*“El bono pagadero a los profesionales de la educación en diciembre de 2009, a que se refiere el inciso precedente, se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre diciembre del año 2006 y noviembre del año 2009”.*

Del precepto legal transcrito se infiere que los profesionales de la educación, entre otros, del sector municipal, cualquiera sea su jornada de trabajo, tuvieron derecho a percibir, en el mes de diciembre de 2009, un bono docente no imponible ni tributable, y que no constituiría renta para los efectos legales, de \$125.646.- (\$100.000 más variación del IPC) para quienes percibían, al mes de noviembre de 2009, una remuneración bruta igual o inferior a \$600.000.- mensuales y de \$68.534.- (\$60.000 más variación del IPC) para quienes, a esas mismas fechas, percibían una remuneración bruta superior a \$600.000.- mensuales.

En las mismas condiciones anteriores accedieron los referidos profesionales de la educación al bono docente de diciembre de 2006, pero en sus valores nominales de \$100.000 y \$60.000, determinándose los mismos sobre la base de las remuneraciones brutas pactadas a noviembre de 2006.

El tenor literal de la norma legal transcrita y comentada autoriza para sostener que para acceder a los referidos bonos docentes era menester tener contrato de trabajo vigente en la oportunidad en que correspondía el pago de cada uno de los mismos.

De lo expuesto se sigue que tuvieron derecho al bono docente de diciembre de 2009, todos aquellos profesionales de la educación con relación laboral vigente a dicho mes, sea que hayan tenido o no contrato de trabajo vigente a la, fecha de publicación de la referida ley N° 20.158, esto es 29 de diciembre de 2006.

Por el contrario, no tuvieron derecho a acceder al pago del referido bono, los profesionales de la educación que, teniendo relación laboral vigente a la fecha de publicación de la ley N° 20.158, no tengan contrato de trabajo vigente a diciembre de 2009.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpto en informar a Ud. que al docente de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no le asiste el derecho a percibir el bono docente de diciembre de 2009, previsto en el inciso 2° del artículo 1° transitorio de la ley N° 20.158, si es que a dicho mes ya no tenía relación laboral vigente con la referida Corporación.

**1) DERECHOS FUNDAMENTALES. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN. IGUALDAD DE REMUNERACIONES.**

**2) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. PERSONAS DEL MISMO SEXO. APLICABILIDAD.**

**3) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. OBLIGACIÓN EMPLEADOR.**

**4) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. ALCANCE.**

**5) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. TRANSGRESIÓN. EFECTOS.**

**6) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES. DESCRIPCIÓN DE CARGOS. CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS ESPECIALES. ALCANCE.**

**1187/018, 10.03.2010**

- 1) El objetivo o finalidad de la ley N° 20.348, que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón de género.
- 2) La citada disposición legal sólo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.
- 3) Todo empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.
- 4) Frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, es posible asignar remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
- 5) De configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones contemplado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, la afectada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
- 6) Por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa.

En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

**Fuentes:** Ley N° 20.348 artículo 1°.

C. del T. artículo 62 bis, 154 N° 6 y N° 13.

**Concordancias:** Ord. N° 3704/134, de 11-08-2004 y Ord. N° 2210/ 035, de 05-06-2009.

Mediante presentación del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias relacionadas con la aplicación de la ley N° 20.348:

1. Sentido y alcance del artículo 62 bis del Código del Trabajo.
2. Alcance de la modificación introducida por esta ley al N° 6 del artículo 154 del mismo cuerpo legal, especialmente en lo que se refiere a las expresiones “características técnicas esenciales”.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 62 bis del Código del Trabajo, agregado por el artículo 1° de la ley N° 20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, publicada en el Diario Oficial del 19-06-2009, dispone:

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible inferir que el empleador se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, no considerando que sean arbitrarias aquellas diferencias que pudieran producirse en las remuneraciones fundadas en razones de capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

De la misma norma se infiere que una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa, las denuncias que pudieran realizarse sobre la base de este precepto, se deben sustanciar en conformidad al procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Cabe mencionar, que el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que este precepto contiene, fue ampliamente debatido en el Congreso, de manera que a fin de fijar en forma más amplia el alcance de la nueva normativa, se hace necesario referirse al objetivo o finalidad perseguida por el legislador al establecerla. Para ello, es preciso tener presente la historia fidedigna del establecimiento de la ley 20.348, dando aplicación a la norma de interpretación legal prevista en el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil.

Así, cabe señalar que el Primer Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional: Senado, de 08 de julio de 2008, Boletín N° 4.356-13, refiriéndose a la Moción que da origen a dicho proyecto, señala:

*“De igual modo, los autores destacan que el constituyente ha entendido ampliamente el derecho a la no discriminación, lo que se manifiesta en la circunstancia de no haber introducido una enumeración o enunciación de criterios de diferenciación injustificados o arbitrarios, sino que, por el contrario, ha excluido, con bastante acierto, cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto es, prohíbe cualquier criterio de diferenciación carente de fundamentación objetiva y razonable, sin perjuicio de que la ley pueda exigir, en determinados casos, la nacionalidad chilena o ciertos límites de edad”.*

Posteriormente, en la Discusión En General del Proyecto, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto manifestó:

*“Este proyecto de ley es un gran aporte para resolver la discriminación remuneracional que efectivamente existe en nuestro país entre hombres y mujeres, y que es conocida de todos. Sin embargo, coincidió en que sería necesario esclarecer lo que se entiende por trabajo de igual valor. Para ejemplificarlo, añadió, podría considerarse el desempeño de dos ingenieros comerciales –hombre y mujer, respectivamente–, ambos a cargo del departamento de comercio exterior de*

*una empresa, donde, sin embargo, ella perciba una remuneración menor que él. Consultó si eso sería el tipo de discriminación que se pretende remediar”.*

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que efectivamente la situación descrita corresponde a un caso de discriminación salarial por razones de género.

*“En efecto acotó se trata de cargos similares, ejecutados por un hombre y una mujer, ambos ingenieros, que cumplen las mismas funciones y que desempeñan un trabajo de igual valor de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, no obstante, el trabajo de ella es valorado en forma distinta al de él. Apuntó que, peor aún, según lo demuestran los estudios, la brecha es mayor mientras más alto es el nivel educacional exigido para el respectivo puesto de trabajo, tal como sucedería en el caso ilustrado”.*

El Honorable Senador señor Pizarro preguntó si la comparación de los servicios debe analizarse, para estos efectos, al interior de la empresa o respecto del mercado en general.

La abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM respondió que el análisis procede sólo respecto de la propia empresa.

El Honorable Senador señor Letelier, en una parte de su intervención, señaló:

*“Lo esencial es que, en una sociedad marcadamente patriarcal, la discriminación se erradique en cualquiera de sus formas y se evite toda posibilidad de incurrir en ella.*

*“Asimismo, expresó su inquietud en torno al concepto de función y, específicamente, a qué se entiende por una misma función, toda vez que la discriminación se verifica en la medida que, cumpliendo una misma labor, hombres y mujeres son remunerados en forma distinta, pagando menos a esta últimas. Citó como ejemplo el caso del trabajo de empaquetamiento que se realiza en el sector agrícola, donde las mujeres, por sus habilidades, se desempeñan mejor que los hombres y, por tanto, efectúan un trabajo de mayor valor que el de los hombres. Sin embargo, no son mejor remuneradas que sus pares masculinos”.*

En otra intervención la abogada del Departamento de Reformas Legales del SERNAM refiriéndose a diversas inquietudes manifestadas en la misma discusión del proyecto, señaló:

*“En primer término, en relación a qué sucederá en el caso de que se incurra en discriminación salarial en razón de género, explicó que este proyecto de ley debe analizarse a la luz de su inserción en el Código del Trabajo y en la nueva justicia laboral que éste contempla.*

*“En ese contexto, agregó, toda infracción a estas normas dará lugar a un procedimiento tutelar de los derechos fundamentales, lo cual constituye toda una innovación en nuestra legislación laboral. La acción de tutela resguarda el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de la no discriminación. En consecuencia, en el nuevo procedimiento laboral se contempla un mecanismo de protección de estos derechos y al alero del mismo quedarán sujetos los casos de discriminación de que aquí se trata”.*

En el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional Boletín N° 4.356-13 el Honorable Senador señor Letelier advirtió lo siguiente:

*“El principio general que inspira esta normativa, señala que ante el mismo trabajo procede pagar la misma remuneración. A partir de esa premisa básica, se construiría la regulación propuesta y se establecerían, además, los casos que no serán considerados discriminación para estos efectos, como por ejemplo, las diferencias remuneracionales sustentadas en la capacidad o la idoneidad de las personas, su desempeño o su rendimiento, entre otros factores. Se trata, pues, de comparar la retribución económica de trabajadores que estén en plena igualdad de condiciones laborales, misma idoneidad, misma preparación, misma capacitación, mismo trabajo.*

*“Ante tal equivalencia, corresponde pagar igual remuneración, independientemente de si son hombres o mujeres. Si alguna de dichas circunstancias objetivas cambia –por ejemplo, la calificación o la antigüedad laboral–, entonces, son factibles los sueldos diferenciados. Subrayó que la igualdad debe darse respecto a algo, y en este caso se trata de las remuneraciones entre hombres y mujeres, lo que se traduce en la ecuación de que a mismo trabajo, misma remuneración”.*

Posteriormente, en la Discusión en Sala, Senado, Legislatura 357, Sesión 17, de 13 de mayo de 2009, el Honorable Senador señor Novoa (Presidente), en parte de su intervención, señaló:

*“De igual forma, es bueno señalar que, en virtud de dicha modificación, las discriminaciones salariales entre hombres y mujeres quedarán sometidas a un procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que la nueva justicia laboral ya aplica en buena parte del territorio nacional, y que el próximo 31 de agosto comenzará a implementarse en la Región Metropolitana”.*

En otra parte, continúa: *“Lo único distinto y de carácter complementario es la norma que establece la obligación de llevar registros de perfiles de cargo recaída en las empresas de más de 200 trabajadores. Pero, en general, acción, reclamación, vía tutelar, obligación, principio de igualdad, rigen para todas las instituciones. No hay distinción respecto de las empresas. Todos estaremos obligados a consagrar normas que respeten el principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres”.*

Ahora bien, tanto del tenor literal de la norma en comento, como de la historia fidedigna de la ley revisada en los párrafos que anteceden, resulta posible concluir, en primer término, que el objetivo de la ley que incorporó este artículo en el Código, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres, en razón de género, en el ámbito remuneracional.

De la misma forma, es dable deducir que la disposición en estudio impone el principio de igualdad de remuneraciones sólo entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.

Asimismo, del precepto en análisis es posible colegir que el empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.

En relación al derecho a la no discriminación y al principio de igualdad, es necesario tener presente la doctrina sustentada por este Servicio sobre el particular, entre otros, en ordinario N° 3704/134, de 11-08-2004, que señala:

*“Nuestro ordenamiento constitucional, dentro de las Bases de la Institucionalidad, reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico el principio de igualdad. El artículo 1° de la Norma Fundamental, en su inciso primero dispone: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”; y el artículo 19 N° 2 que: “La constitución asegura a todas las personas: N° 2 La igualdad ante la ley”. La Constitución Política efectúa un reconocimiento expreso de la dignidad humana en relación estrecha con la idea de libertad e igualdad, ... conformándose de esta manera, una verdadera “trilogía ontológica” (Humberto Nogueira Alcalá, Dogmática Constitucional, Universidad de Talca, Talca, 1997, p. 113) que determina y da cuerpo al reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales, erigiéndose como factor modelador y fundante de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (Ord. N° 2856/162, 30.08.2002).*

*“Dicho principio inspirador y modelador de nuestra convivencia nacional es recepcionado, con individualidad propia según se verá, en el ámbito laboral a través de la configuración del derecho fundamental a lo no discriminación. El artículo 19 N° 16, en su inciso tercero, dispone: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.*

*Se reconoce el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental y como tal en una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana y en “una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona”. De esta manera el derecho a la no discriminación*

*se constituye en un verdadero derecho subjetivo “en tanto ampara y tutela los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero «status jurídico» para los mismos, irrenunciable e irreductible” (Ord. 2856/162, 30.08.2002).*

Por su parte, en el plano infraconstitucional el legislador ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2º, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto:

*“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”.*

*“De esta manera, nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento, en particular a lo prevenido en el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 1958, de la OIT, y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998, instrumento éste que considera el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental.*

*“Así, su categorización como derecho fundamental otorga al derecho a la no discriminación un contenido preciso e ineludible, propio de este tipo de garantías, al constituirse en límite a los poderes empresariales”.*

En otra parte, este mismo pronunciamiento expresa:

*“La noción de igualdad supone la ausencia de arbitrariedad, es decir, el trato injustificadamente desigual, admitiendo en consecuencia, tratos desiguales a condición de que encuentren una razonable justificación”.*

Cabe tener presente, a la vez, lo sostenido en Ordinario N° 2210/ 035, de 05-06-2009, de este Servicio, respecto al principio de igualdad en comento, a saber:

*“El principio de igualdad ha de entenderse contenedor de un contenido múltiple, al comprender tres aspectos normativos: la exigencia de igualdad o de igual tratamiento a quienes están en una misma situación o categoría; la permisión de la desigualdad, vale decir, de no tratar del mismo modo a quienes se encuentran en situaciones o categorías distintas, y, finalmente, la prohibición de la discriminación, lo que supone la prohibición de tratar distinto o de manera desigual a quienes se encuentran en categorías o situaciones distintas, pero construidas sobre la base de criterios injustificados de igualdad”.*

En otros términos, según se señala en el mismo pronunciamiento, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.

Así, la misma norma en análisis establece que no serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad responsabilidad o productividad.

Ahora bien, según el principio de hermenéutica legal contenido en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, la primera regla de interpretación nos lleva a aplicar el principio gramatical, según el cual, el sentido que debe darse a las palabras no es otro, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de nuestros Tribunales, que aquel que le es asignado al vocablo por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que a la voz de **“capacidad”** asigna el significado de “aptitud, el talento o la cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo”.

Asimismo, el Diccionario citado asigna a la palabra “**calificación**” el significado de “acción y efecto de calificar” y “calificar”, a la vez, es “apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o algo”.

Por su parte, el vocablo “**idoneidad**”, según el mismo diccionario es “cualidad de idóneo” e “idóneo” es “adecuado y apropiado para algo”. A la vez, “**responsabilidad**” es “cualidad de responsable” y “responsable” dicho de una persona: “que pone cuidado y atención en lo que hace o decide”. Finalmente, el vocablo “**productividad**”, según el aludido diccionario es “cualidad de productivo” y “productivo” “que tiene virtud de producir” y en otra acepción, es “que es útil y provechoso”.

Este precepto reconoce, de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga un trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.

Continuando con el análisis del artículo 62 bis que nos ocupa, cabe recordar que el inciso 2º de este precepto establece que las denuncias que se realicen invocando esta norma, se deben sustanciar en conformidad al procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, una vez concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

Respecto al citado procedimiento, es necesario tener presente que la ley en comento, incorporó al artículo 154 del Código del Ramo, que establece las disposiciones que deben contener los reglamentos internos, un número 13, nuevo, que dispone:

*“13. El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados.*

*La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador”.*

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que entre las disposiciones que deben contener los reglamentos internos actualmente, está la de establecer el procedimiento o forma a que deberán someterse los reclamos que pudieran deducirse por infracción al artículo 62 bis, esto es, por no respetar el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que dicho precepto contiene.

En conformidad a este precepto, tanto el reclamo que se deduzca, como la respuesta deberán constar por escrito y ser fundados en forma debida, disponiendo el empleador de un plazo no mayor a los treinta días para dar su respuesta, contados desde que el trabajador efectuó su reclamo.

De esta forma, de configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones que nos ocupa, la afectada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente que en el evento que los empleadores no tengan obligación de contar con este reglamento interno en conformidad a la legislación vigente, es necesario precisar que, por carecer de dicho deber, no están obligados a contar con el procedimiento de reclamo en análisis. Sin perjuicio de ello, nada impide, a juicio de la suscrita, que el empleador en esta situación decida contar con normas que contengan el procedimiento de reclamo por infracción al artículo 62 bis del Código del Ramo.

Ahora bien, en el caso que un empleador no tenga obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y tampoco tenga normas que contengan dicho procedimiento en los términos del párrafo precedente, en opinión de la suscrita, en caso de contravención al principio de igualdad de remuneraciones, debería recurrirse

directamente a los Tribunales de Justicia para iniciar el procedimiento de tutela laboral, contemplado en las normas que se ha señalado anteriormente.

Así lo ha sostenido este Servicio en Ordinario N° 4910/065, de 03-12-2009.

2) En lo relativo a la modificación introducida al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, por la ley N° 20.348, este Servicio, mediante Ordinario N° 3723/52, de 15-09-2009, ha señalado que:

*“El registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se encontrarán obligadas a llevar aquellas empresas que tengan doscientos o más trabajadores, deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ellas”.*

Para su mejor ilustración, se acompaña fotocopia del mencionado pronunciamiento.

Cabe recordar que con la modificación referida, el N° 6 del artículo 154, dispone:

*“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:*

*6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”.*

Conforme a la norma transcrita precedentemente, en aquellas empresas que se encuentren obligadas a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que tengan doscientos o más trabajadores, necesariamente deberán incorporar al que exista en ellas, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

Ahora bien, a fin de fijar el sentido y alcance de las expresiones por las cuales se consulta, cabe recurrir a la primera regla de interpretación a que nos hemos referido en la consulta signada con el número 1), vale decir, a aplicar el principio gramatical, según el cual, el sentido que debe darse a las palabras es aquel que le es asignado al vocablo por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que define el término **“característica”** como: *“que da carácter o sirve para distinguir a alguien o algo de sus semejantes”.*

Igualmente, según el citado Diccionario la palabra **“técnica”** es *“perteneciente o relativo a las aplicaciones de las ciencias y las artes”* y en otra acepción es *“empleada exclusivamente, y con sentido distinto del vulgar, en el lenguaje propio de un arte, ciencia, oficio, etc.”.*

Por su parte, el vocablo **“esencial”** es *“perteneciente o relativo a la esencia”* y *“sustancial, principal, notable”.* A la vez, **“esencia”** es *“aquello que constituye la naturaleza de las cosas, lo permanente e invariable de ellas”* y en otro significado es *“lo más importante y característico de una cosa”.*

Al tenor de estos conceptos es posible sostener, por consiguiente, en opinión de la suscrita, que por *“características técnicas esenciales”*, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a realizar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda ejecutar en la empresa.

Por consiguiente, al tenor de lo expresado anteriormente, es dable concluir que en la elaboración de este registro se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables, como tampoco las características que debe poseer el trabajador que va a ejercer el cargo.

De ello se sigue, que la descripción de cargos a que obliga el precepto en estudio no puede traducirse en una explicación genérica, vale decir, imprecisa o ambigua, que no permita por sí sola distinguir entre los distintos car-

gos o funciones existentes y tampoco, en una descripción tan detallada o pormenorizada de los mismos, como ocurriría, por ejemplo, si se distinguiera entre los cargos de cajero, especificando las funciones realizadas por las distintas categorías de ellos (cajero 1, cajero 2, cajero 3).

A la misma conclusión se llega si se recurre a la interpretación teleológica o finalista de la ley, esto es, la finalidad u objeto de la norma en la época de su elaboración.

En efecto, es útil señalar que en la historia fidedigna del establecimiento de la ley en comento, aparece que en el Segundo Informe Comisión Trabajo del Senado, analizándose precisamente el tema del registro, el Honorable Senador señor Letelier, manifestó:

*“Es necesario contar con un instrumento que permita fijar parámetros objetivos que impidan la discriminación arbitraria en esta materia. Agregó que si bien es cierto que en el mundo actual la realidad empresarial cambia constantemente, no es menos cierto que las variaciones que experimentan las empresas nunca son tan extremas como para alterar sustancialmente las funciones que en ellas se cumplen, las que, por lo general, se mantienen invariables en lo fundamental. Así, por ejemplo, en la industria agrícola siempre se cumplirán determinadas funciones que son inherentes a esa actividad, y que, como tales, no van a mutar, como son el riego, la poda o la cosecha, entre otras”.*

De esta forma, a juicio de la suscrita, cumplirían con las características señaladas en acápite que anteceden, los siguientes ejemplos:

Ejemplo 1.

1. Nombre del Puesto o Cargo: Gerente de Aseguramiento de Ingresos, Facturación y Fraude.
2. Misión del Puesto: Realizar el seguimiento y corrección de los procesos de generación de ingresos, detectando y monitoreando los riesgos de fraude, gestionando los procesos de liquidaciones de tráfico, con el fin de optimizar los procesos de facturación.

Ejemplo 2.

1. Nombre del Puesto o Cargo: Bodeguero.
2. Misión u objetivo del puesto: Recepción física de existencias; Almacenar las existencias recepcionadas; Despachar existencias a clientes internos y externos; Cumplir con la entrega oportuna a las solicitudes de los clientes; Mantener existencias bien posicionadas en el sistema y a buen resguardo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El objetivo o finalidad de la ley N° 20.348, que incorporó el artículo 62 bis en el Código del Trabajo, es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneracional, en razón de género.
- 2) La citada disposición legal sólo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.
- 3) Todo empleador ante un mismo trabajo que sea desempeñado por un hombre y una mujer, se encuentra obligado a dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre ambos.
- 4) Frente a iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, es posible asignar remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser, entre otros, las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
- 5) De configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones contemplado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, la afectada debe comenzar deduciendo un reclamo por escrito, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la respectiva empresa, y una vez agotada

esta instancia, sin un resultado satisfactorio, se puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

- 6) Por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo o función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa.

En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

**1) ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO PÚBLICO. CONVOCATORIA.**

**2) ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO PÚBLICO. DIRECTORES. QUINA.**

**3) ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSO PÚBLICO. CONVOCATORIA. OMISIÓN. EFECTOS.**

**1188/019, 10.03.2010**

- 1) Corresponde a las Corporaciones Municipales convocar a concurso público para llenar los cargos de directores de establecimientos educacionales, con nombramiento anterior a la ley N° 19.410, de conformidad a lo prevenido en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070.
- 2) Los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la ley N° 19.410, tienen derecho a integrar la quina a que se refiere el citado artículo 39 transitorio de la ley N° 19.070.
- 3) No se afecta la calidad de titular o a contrata en que se desempeña el director de un establecimiento educacional en ejercicio a la fecha en que correspondía efectuar el concurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, en el evento que la respectiva corporación no convoque al mismo.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 37 transitorio.

Mediante presentación del antecedente..., han solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si las Corporaciones Municipales se encuentran obligadas a convocar a concurso público para llenar los cargos de directores de establecimientos educacionales, con nombramiento anterior a la ley N° 19.410, de conformidad a lo prevenido en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070.
- 2) Si los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la ley N° 19.410, tienen derecho a integrar la quina a que se refiere el citado artículo 39 transitorio de la ley N° 19.070.
- 3) Si se afecta la calidad en que se desempeña el director de un establecimiento educacional en ejercicio a la fecha en que correspondía efectuar el concurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, en el evento que la respectiva Corporación no convoque al mismo.

Al respecto, cumpla con informar a Ud., lo siguiente.

- 1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia se encuentra contenida en dictamen N° 6048/277, de 17.10.1994, que se acompaña, que concluye que corresponde a la respectiva Corporación Municipal efectuar las convocatorias a concursos, en virtud de sus facultades de administración y dirección.

Sin perjuicio de lo anterior, este Servicio, en dictamen N° 4185/171, de 22.07.96, cuya copia se adjunta, resuelve que la facultad a que alude el pronunciamiento indicado en el párrafo que antecede ha de entenderse sin perjuicio del cumplimiento, por parte de las Corporaciones, de las normas relativas a la contratación de los profesionales de la educación.

A lo anterior, cabe agregar que por dictamen N° 1494/87, de 02.04.1998, que se acompaña, esta Dirección resuelve que carece de competencia para ordenar a las corporaciones convocar a concursos, sin perjuicio de sus facultades para fiscalizar y sancionar la inobservancia a las normas que regulan la materia.

2) En cuanto a esta pregunta, este Servicio en dictamen N° 825/12, de 05.03.2007, cuya copia se adjunta, resolviendo una materia similar concluye que los directores por los cuales se consultan que participen en los respectivos concursos tienen derecho a integrar la quina a que alude el citado artículo 39.

3) Respecto de esta consulta, el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, establece:

*“Los concursos a que se refieren los artículos 32 y 34 de esta ley, en aquellos casos que actualmente estén siendo desempeñados por directores y jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal, con nombramiento anterior a la fecha de publicación de la ley N° 19.410, se efectuarán con la gradualidad que a continuación se indica:*

*“a) Durante el año 2006, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan desde hace más de 20 años al 31 de diciembre de 2004.*

*“b) Durante el año 2007, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan entre 15 y 20 años al 31 de diciembre de 2004.*

*“c) Durante el año 2008, las Municipalidades y Corporaciones Municipales llamarán a concurso para renovar aquellos directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal que los sirvan por menos de 15 años al 31 de diciembre de 2004.*

*“Los directores y jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal a que se refieren los literales a), b) y c) precedentes, que no concursen o que, habiéndolo hecho, no sean elegidos por un nuevo período de cinco años, cesarán al término del año escolar 2005, 2006 y 2007, respectivamente”.*

De la disposición legal citada se deduce que los cargos de directores de colegio ocupados por docentes que al 31 de diciembre de 2004, cumplan con alguna de las antigüedades que en la misma se indican deben ser llamados a concursos en la oportunidad que en la misma se indica.

Asimismo se deduce que los directores de colegio que sirven los cargos que deben concursarse que no postulen o que haciéndolo no ganen los concursos para servirlo por un nuevo período de cinco años, cesaban en ello al término del correspondiente año escolar.

Del tenor de la norma transcrita y comentada aparece que para que opere dicho cese es requisito sine qua non que la corporación municipal llame a concurso, en las condiciones que en la misma se consigna.

Por consiguiente, conforme con lo expuesto posible es sostener que en el evento que la respectiva corporación no convoque a concurso, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, tal incumpliendo no afecta la calidad de titular o a contrata en que se desempeñaba el director en ejercicio a la fecha en que correspondía efectuar el concurso.

Finalmente, es importante hacer el alcance en orden a que no procede considerar que el referido director se desempeña como interino, máxime si se considera que el Estatuto Docente no contempla dicha forma de nombramiento.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Corresponde a las Corporaciones Municipales convocar a concurso público para llenar los cargos de directores de establecimientos educacionales, con nombramiento anterior a la ley N° 1.410, de conformidad a lo prevenido en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070
- 2) Los directores de establecimientos educacionales contratados antes de la ley N° 19.410, tienen derecho a integrar la quina a que se refiere el citado artículo 39 transitorio de la ley N° 19.070.
- 3) No se afecta la calidad de titular o a contrata en que se desempeña el director de un establecimiento educacional en ejercicio a la fecha en que correspondía efectuar el concurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 transitorio de la ley N° 19.070, en el evento que la respectiva corporación no convoque al mismo.

### **LEY N° 19.464. CORPORACIONES MUNICIPALES. ADMINISTRACIÓN CENTRAL. APLICABILIDAD.**

**1189/020, 10.03.2010**

El trabajador que realiza labores de imprenta en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, no queda regido por la ley N° 19.464, y por ende no puede acceder a la bonificación por retiro prevista en artículo 1° transitorio de la ley N° 20.244. sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**Fuentes:** Ley N° 19.464, artículo 2°.

Ley N° 20.244, artículo 1° transitorio.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta dirección un pronunciamiento acerca de si el trabajador que cumple labores de imprenta en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, queda regido por la ley N° 19.464, y por ende, si le es aplicable el artículo 1° transitorio de la ley N° 20.244.

Al respecto, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 2° de la ley N° 19.464, en su primera parte, modificada por la ley N° 20.244, dispone:

*“La presente ley se aplicará al personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:*

*“a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con un título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste;*

*“b) De parodocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores de apoyo administrativo necesarias para la administración que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el estado, y media técnico profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y*

*“c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección, mantención y limpieza de los establecimientos,, excluidas aquellas que requieran de conocimientos técnicos específicos. Para el desempeño de estas funciones se deberá contar con licencia de educación media.*

*“Se aplicará, asimismo, al personal asistente de la educación que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas”.*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para que a un trabajador les sean aplicables las normas de la ley N° 19.464, modificada por la ley N° 20.244, se requiere que concurren, a lo menos, dos requisitos:

- a) Cumplir alguna de las funciones descritas en la referida norma legal, esto es de carácter profesional que no sea la profesional de la educación, de paradocencia de nivel técnico o de labores de apoyo administrativo o de servicios auxiliares.
- b) Desempeñar tales funciones en un establecimiento educacional administrado directamente por una municipalidad o por corporación privada sin fines de lucro creada por ésta o en un establecimiento educacional regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980.

Ahora bien, en el caso en consulta, las labores que desempeña el trabajador por el cual se consulta, esto es, de imprenta son realizadas en la Administración Central de la Corporación Municipal y no en un establecimiento educacional, razón por la cual no concurre a su respecto el requisito signado con la letra b) que antecede, de manera tal que preciso es sostener que no les son aplicables las normas de la ley N° 19.464.

Consecuente con ello, el referido trabajador no puede acceder a la bonificación por retiro voluntario prevista en el artículo 1° transitorio de la ley N° 20.244, considerando que dicha norma legal establece que la bonificación por retiro se encuentra referida al personal asistente de la educación que se desempeñe, a la fecha de publicación de dicha ley, esto es 19 de enero de 2008, en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, y en aquellos establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980, y que a dicha fecha tengan sesenta o más años de edad, si son mujeres, o sesenta y cinco o más años de edad, si son hombres, y hagan efectiva su renuncia voluntaria respecto del total de horas que sirven dentro de los doce meses siguientes al 19 de enero de 2008

Lo anterior, obviamente ha de entenderse, sin perjuicio de que las partes, en virtud el principio de la autonomía de la voluntad, pudieren dar por terminada a la relación laboral que los vincula por renuncia del trabajador o por mutuo acuerdo de las partes, con derecho a una indemnización voluntaria financiada con recursos que no sean de aquellos que tengan un destino especial.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas, y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que el trabajador que realiza labores de imprenta en la Administración Central de la Corporación Municipal de Conchalí, no queda regido por la ley N° 19.464, y por ende no puede acceder a la bonificación por retiro prevista en artículo 1° transitorio de la ley N° 20.244, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**TERMINO CONTRATO INDIVIDUAL. CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. REQUISITOS.****1412/021, 19.03.2010**

1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor” contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora;
2. Una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.
3. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, “caso fortuito o fuerza mayor”, en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 159 N° 6.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.055/297, de 27.09.2000.

Como es de público conocimiento, varias regiones del país fueron sacudidas por un movimiento telúrico de gran magnitud el 27 de febrero del presente año, con lamentables consecuencias para sus habitantes, con pérdida de numerosas vidas y con daños enormes de bienes materiales.

Que, lógicamente, los efectos destructivos del terremoto han alcanzado, con diferentes grados de afectación, a múltiples empresas y sus instalaciones, generando dificultades ciertas, cuando no la imposibilidad absoluta de continuar con las actividades productivas a las que se encontraban dedicadas.

Que, este Servicio ha constatado que, con posterioridad al terremoto, la aplicación por parte de empleadores de la causal de terminación de trabajo “caso fortuito o fuerza mayor” contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, se ha incrementado notoriamente, advirtiéndose paralelamente de parte de los trabajadores afectados –de lo cual la prensa también da cuenta de ello– la inquietud acerca de los requisitos estrictos que justifican la aplicación de tal causal, especialmente porque se trata de una de aquellas causales cuya aplicación no genera para los trabajadores el goce de una indemnización por años de servicios, con todo lo que ello involucra en un momento de particular precariedad como el que se vive actualmente a raíz del terremoto reciente.

Que, teniendo en cuenta lo anterior, se hace imprescindible, ejerciendo la facultad legal de interpretación de la ley laboral, abocarnos a establecer, el sentido y alcance de la norma legal que contiene la referida causal.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo:

*“El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:”*

**“6. Caso fortuito o fuerza mayor”**

Que, a su vez, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil:

*“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

Que, tal como se ha asumido en la doctrina vigente de este Servicio (contenida, entre otros, en el **dictamen N° 4.055/297, de 27.09.2000**), de la disposición citada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.
- Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes.
- Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Que a los requisitos señalados cabe agregar un cuarto que, por más obvio que parezca, se encuentra en la base de los restantes, cual es, que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto.

Que, corresponde ahora analizar con detalle cada uno de los elementos copulativos de la referida causal, aplicados a una contingencia específica como lo fue el terremoto reciente, sin la presencia de los cuales no se ajustaría a derecho la decisión de poner término al contrato de trabajo, previniéndose que se trata de una interpretación de la normativa respectiva y no, pues se carece de competencia legal para ello, del análisis de casos concretos en que se hubiere aplicado la referida causal de terminación. Ellos son:

a) **Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto:** Si la justificación de la terminación del contrato de trabajo habrá de ser el acaecimiento de un terremoto, la exigencia más elemental impone que los daños causados deriven del sismo, pues, de lo contrario, se podría llegar al absurdo que se pudiese despedir utilizando la causal caso fortuito o fuerza mayor por un empleador cuya actividad empresarial se desarrolla en una zona geográfica no alcanzada por el sismo o que, habiéndolo sido, no generó, en las instalaciones específicas, efectos dañinos en su construcción;

b) **La inimputabilidad del empleador:** Significa que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos. La primera circunstancia sin duda no se verifica en el caso que motiva este pronunciamiento, pues se trata de un hecho de la naturaleza. Sin embargo, distinto es el caso de la responsabilidad que pudiese afectar por acción u omisión a un empleador en lo que a los efectos del terremoto causados en las instalaciones de su empresa. Así, si se trata de una instalación mantenida en deplorable estado, con riesgos ciertos de deterioro o incluso derrumbe (esto es, en condiciones potenciales de ordenarse su demolición por parte de la Municipalidad respectiva, por aplicación del artículo 81 d) de la Ley General de Urbanismo y Construcción) aun sin la ocurrencia de un sismo de la intensidad del terremoto del 27 de febrero pasado, no puede justificar la aplicación de la causal, pues al empleador, en tal evento, le cabía, además de las exigencias legales o reglamentarias ajenas al ámbito laboral, la responsabilidad de mantener el lugar de trabajo en condiciones adecuadas, debiendo haber adoptado, por imposición de la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo *“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”*;

c) **Que el terremoto sea imprevisible:** Significa que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes o, como lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales, se deba a *“una contingencia no posible de advertir o vislumbrar”*<sup>1</sup>

Sabido es que nuestro país es altamente telúrico en casi todo su territorio y, por ello, es posible prever la ocurrencia de un terremoto con cierta frecuencia, aunque no la oportunidad más o menos exacta en que ello ocurrirá. Mani-

<sup>1</sup> Sentencia de la E. Corte Suprema de 24.03.2009, rol 264-09.

festación de lo anterior lo constituyen los numerosos casos de empleadores que, previendo su ocurrencia, han contratado los seguros por tal contingencia, casos en los cuales no se verifica este requisito. También supone una señal inequívoca de esa previsión, las exigencias en materia de construcción antisísmica.

En los restantes casos, en que no se hubiere materializado tal previsión, habrá que estar a las circunstancias precisas que se hubieren verificado, pudiendo reputarse la imprevisibilidad ya no del terremoto como fenómeno, pero sí respecto de su intensidad, del todo desusada en ciertas localidades del país, y

**d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles:** Quiere decir, como también lo ha sostenido la jurisprudencia de los Tribunales, que, frente a la contingencia *“no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste”*<sup>2</sup>; pero a un modo tal que *“importa la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de las principales obligaciones contractuales de la parte patronal, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo”*<sup>3</sup>. Lo anterior implica que se debe tornar *“inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo”*<sup>4</sup>. Por eso, se comparte el criterio jurisprudencial, según el cual *“el examen de (la) imposibilidad de resistir las consecuencias de un siniestro, obliga a revisar aspectos concretos de la faena en cuestión, el proceso productivo que importa, las características de las dependencias en que éste se desarrolla y el papel o labor de los dependientes exonerados en ella”*<sup>5</sup>. De este modo, si existe la posibilidad de cumplir con la obligación, aunque sea con dificultades, no procede que opere como modo de extinguir las obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, pues no aparecerá como completamente irresistible el terremoto y sus efectos directos. Sería el caso en que un empleador que hubiere sufrido la destrucción completa de sus instalaciones en una ciudad determinada, pero que tuviere otra u otras instalaciones a las cuales pudiere trasladar a quienes laboraban allí. Será, entonces, indiciaria del carácter resistible del terremoto y sus efectos directos, la viabilidad de la empresa para seguir funcionando. No será inocuo entonces que el empleador disponga de medios necesarios para continuar con la empresa, sea que deriven o no aquéllos, de los seguros que se tuvieren contratados para la contingencia sísmica.

Si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal *“caso fortuito o fuerza mayor”* el pago de una indemnización (por años de servicios), lo es por cuanto la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle al empleador la imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones laborales, cuales son, la de otorgar el trabajo convenido y remunerar. Parece razonable, entonces, que a un empleador que deberá soportar los costos derivados de la contingencia (terremoto, en el caso en comentario) y que le impiden continuar con su actividad, no se le recargue con el pago de indemnizaciones, pero debe actuarse con estrictez en el análisis y ponderación de sus circunstancias pues, en tal caso, quien soportará los efectos laborales del terremoto serán los trabajadores, al perder no sólo su fuente laboral, sino también sus indemnizaciones legales, circunstancias que atentarían contra el más básico sentido de equidad si, a poco transcurrir los días, la empresa volviera a funcionar, pero con otros trabajadores. Por ello, para el caso en que no pudiere cumplirse plenamente con las obligaciones por parte del empleador, pero si reemplazarse ellas por la indemnización que deriva de la aplicación de la causal necesidades de la empresa, se ajusta a derecho la invocación de esta última y no el caso fortuito o fuerza mayor.

Armonizando con este requisito aparece la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, según la cual *“el caso fortuito a que se refiere el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo ha de entenderse no como un acontecimiento aislado y concluyente que por sí mismo autorice al empleador para poner fin a los contratos de trabajo. Se requiere algo más que eso. En este caso, ha sido necesario que el empleador dueño del local acreditara cómo el siniestro afectó de modo efectivo su patrimonio, demostrado en estados financieros o flujos de gastos no recuperados y, en fin, en un descalabro económico que de modo permanente le haya impedido proseguir con su actividad habitual y ejercicio de su*

2 Sentencia de la E. Corte Suprema de 24.03.2009, rol 264-09.

3 Sentencia de la E. Corte Suprema del 01.10.2008, rol 4327-2008. En igual sentido, sentencia del mismo tribunal del 18.12.2008, rol 6331-2008.

4 Sentencia de la E. Corte Suprema del 18.12.2008, rol 6331-2008.

5 Sentencia de la E. Corte Suprema del 01.10.2008, rol 4327-2008.

comercio, extremos no acreditados en autos”;<sup>6</sup> La E. Corte Suprema al rechazar la casación de la sentencia recién referida, agregó: “Que, conforme a los hechos asentados, entre ellos, que el local comercial reinició sus actividades después de cuatro meses aproximadamente, no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisto, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo a los actores correspondiendo sólo su despido, todos trabajadores antiguos, sin derecho a indemnización alguna”.

“(…) Que, en efecto, el empleador pudo recurrir a la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó y reintegrar a sus dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro, sin embargo, optó directamente por el despido, sin el necesario examen de la existencia o inexistencia de la irresistibilidad que necesariamente debe presentarse a propósito de la causal invocada para el despido, máxime si se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente sin resarcimiento alguno. A ello cabe agregar que también pudo considerarse la posibilidad de reubicar a los actores en otro establecimiento de similar naturaleza”<sup>7</sup>.

### Otras consideraciones respecto de la aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor

- La causal caso fortuito o fuerza mayor se encuentra dentro de aquellas que, naturalmente, no dan lugar a indemnización legal, quedando entregado un pago con fines resarcitorios para el trabajador afectado con su aplicación, a la mera voluntad de las partes;
- En cuanto a las formalidades, aplicando lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador pone término al contrato de trabajo aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del trabajador consignado en su contrato de trabajo, **expresando los hechos en que se funda**. Lo anterior, unido a los elementos constitutivos de todo caso fortuito o fuerza mayor, supone afirmar que la carta de despido deberá bastarse a sí misma en la descripción de hechos que deben cumplir con un estándar específico: ser absolutamente imprevistos, absolutamente irresistibles e inimputables al empleador, debiendo tenerse en cuenta que, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, en los juicios sobre despido debe acreditarse por el demandado la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, “sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”;
- La carta de despido deberá entregarse o enviarse dentro de los seis días hábiles siguientes a la separación del trabajador;
- El empleador, para proceder al despido de un trabajador por aplicación de la causal caso fortuito o fuerza mayor, le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

### **Trabajadores sujetos a fuero**

Tratándose de trabajadores aforados, esta causal no se encuentra dentro de aquellas en que el empleador puede fundar su acción de desafuero según se advierte del examen de lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, razón por la cual el fuero se mantendrá vigente y con ello las obligaciones correspondientes.

### **Vigencia de principios del derecho**

Que, a mayor abundamiento y en auxilio de una correcta interpretación de la causal caso fortuito o fuerza mayor, corresponde traer a colación, la vigencia de los principios del derecho aplicables al ámbito laboral, en especial, el principio de continuidad de la relación laboral y el principio de la buena fe.

6 Sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago del 28.03.2006, rol 4456-2005.

7 Sentencia de la E. Corte Suprema del 31.07.2007, rol 2055-06.

El **principio de continuidad de la relación laboral**, derivado del genérico principio protector, tiene por fundamento el que *“la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga”*.<sup>8</sup> Este principio, que encuentra manifestaciones ciertas en nuestro ordenamiento jurídico (así, artículos 4º inciso segundo y 159 Nº 4 del Código del Trabajo) tiene dentro de sus diversos alcances, la resistencia a admitir la rescisión unilateral del contrato por el empleador y la prolongación del contrato en casos de sustitución del empleador.<sup>9</sup> Se deriva de lo anterior, por una parte, que la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo que dependen de la sola voluntad del empleador (entre ellas la causal caso fortuito o fuerza mayor) deben ajustarse estrictamente a los requisitos que las justifican, más aun cuando el cese del vínculo laboral no se verá acompañado de una compensación económica por vía de la indemnización por años de servicios, como sucede con la causal en referencia. Otra de sus manifestaciones, es la *“interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones”*.<sup>10</sup> Una de las causas posibles de tales suspensiones son precisamente las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito.<sup>11</sup>

Debe recordarse aquí, que el Código del Trabajo se pone en el evento que circunstancias graves, incluso calificadas como caso fortuito, no den lugar a la terminación del contrato, aunque signifiquen dotar al empleador de un mayor poder al momento de extender la jornada de trabajo y/o de ejercer el *ius variandi* del artículo 12 CT respecto de un dirigente o delegado sindical (art. 243 CT), en ambos casos manteniendo el trabajador el pleno goce de sus derechos laborales.

Debe tenerse presente también que, como se contiene en la doctrina vigente de este Servicio (contenida, entre otros, en dictamen Nº 3.677/278, de 10.08.1998) que *“el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de la misma”*.

Por su parte **el principio de la buena fe** es uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, es el de la buena fe, el cual debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral, tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica.

Que, este principio se encuentra recogido en el **artículo 1546 del Código Civil**, que dispone:

*“Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”*.

La norma transcrita, de acuerdo a la doctrina de este Servicio (contenida, entre otros, en dictamen Nº 3.675/124, de 05.09.2003) resulta aplicable al contrato de trabajo y se refiere a lo que la doctrina denomina “buena fe objetiva”, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte. Implica un deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador.

Se trata de un principio que exige un estándar de conducta tanto al empleador como al trabajador. Se ha sostenido, en doctrina que el trabajador atenta en contra de la buena fe, a modo referencial, en el caso de la concurrencia desleal o la revelación de secreto. A su vez, se ha sostenido que el empleador atenta en contra de este principio en la extinción del contrato de trabajo, en los casos de despido abusivo o especialmente injustificado,<sup>12</sup> como sería el caso en el cual un empleador, despidiere a un trabajador aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor a sabiendas que no se verifican los requisitos exigibles para ello o sin agotar otras alternativas posibles, menos perjudiciales para el trabajador.

8 Plá Rodríguez, Américo, “Los principios del Derecho del Trabajo”, 3ª edición actualizada, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1998, pág. 215.

9 Plá Rodríguez, Américo, ob. cit., pág. 223.

10 Plá Rodríguez, Américo, ob. cit., pág. 223.

11 Plá Rodríguez, Américo, ob. cit., pág. 264.

12 Mangarelli, Cristina, “La buena fe en el derecho del trabajo”, en Revista de Derecho Laboral, Tomo LII, Nº 234, abril-junio 2009, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2009, pág. 332.

## Prevención respecto de otros eventos relacionados con el terremoto del 27 de febrero

Una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

Que, en conclusión, en atención a las consideraciones de derecho precedentes, cumpla con manifestar a usted que:

1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "caso fortuito o fuerza mayor" contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a parte del país el 27 de febrero de este año, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga *la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora*;

2. Una situación distinta y que ha de motivar un análisis semejante al del terremoto en cada caso en particular, la constituye la ocurrencia de otros hechos, de la naturaleza o humanos, sucedidos con ocasión o a causa del terremoto, como los derivados del maremoto posterior al terremoto que asoló a diversas ciudades y pueblos costeros de nuestro país y la destrucción y saqueos en instalaciones productivas.

3. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6, del Código del Trabajo, "caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen.

# CIRCULARES Y ÓRDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## 1. Circulares

**20, 2.03.2010**

Departamento de Inspección.

Dispone obligación de informar al Servicio de Capacitación y Empleo, información que se indica.

Como una forma de coordinar el quehacer interinstitucional, en materias que son de competencia o de conocimiento común entre dos Servicios Públicos, y a requerimiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se dispone que, a partir de la fecha en que la presente ingrese en sus respectivas dependencias, cada vez que se realice fiscalización por la constitución del Comité Bipartito de Capacitación, obligación contenida en el artículo 13 de la Ley 19.518, y el resultado sea con multa administrativa por tal infracción, se informe al SENCE lo siguiente, haciendo presente en el oficio portador, que se trata de una empresa en que se ha detectado infracción a la norma citada:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	R.U.T.	DOMICILIO (CALLE, N° Y COMUNA)
-----------------------	--------	--------------------------------

La comunicación, considerando siempre el domicilio de la casa matriz de la empresa involucrada, deberá dirigirse a cada Dirección Regional del SENCE, conforme domicilio que se indica en adjunto.

Saluda atentamente a Ud.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

## Direcciones Regionales SENCE

### **Arica y Parinacota**

Dirección: Avenida 18 de septiembre 1378, Arica

### **Tarapacá**

Dirección: Manuel Castro Ramos 2259, Iquique

### **Antofagasta**

Dirección: José Miguel Carrera 1701, piso 6, Antofagasta

### **Atacama**

Dirección: Colipí 630, Copiapó

### **Coquimbo**

Dirección: Gandarillas 810, La Serena

### **Valparaíso**

Dirección: Prat 732, Piso 2 y 4, Valparaíso

### **O'Higgins**

Dirección: Germán Riesco 277, of. 14, Rancagua

### **Maule**

Dirección: 6 Oriente 744, Talca

### **Bío Bío**

Dirección: Colo Colo 71, Concepción

### **Araucanía**

Dirección: Andrés Bello 770, Temuco

### **Los Ríos**

Dirección: Carlos Anwandter 569, Valdivia

### **Los Lagos**

Dirección: Benavente 978, Puerto Montt

### **Aysén**

Dirección: Moraleda 569, Coyhaique

### **Magallanes**

Dirección: José Menéndez 1129, Punta Arenas

### **Metropolitana**

Dirección: Teatinos 950, piso 7, Santiago

Teléfonos: (2)6639600

**21, 03.03.2010****División de Inspección.**

Imparte instrucciones sobre medidas de excepción para las zonas de catástrofe (regiones V, RM, VI, VII, VIII y IX) en la línea de fiscalización.

Teniendo en cuenta los últimos acontecimientos ocurridos en nuestro país y sus efectos sobre las actividades institucionales como productivas de las zonas afectadas, se ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de excepción y contingencia en los relativo a la línea de fiscalización, las que son aplicables a las regiones afectadas por la catástrofe, esto es, regiones V, RM, VI, VII, VIII y IX:

**I. REGIONES O ZONAS AFECTADAS EN SU TOTALIDAD POR LA CATÁSTROFE**

En las regiones VII y VIII en su totalidad, así como en las regiones V, RM, VI y IX en las jurisdicciones u oficinas que a juicio de la respectiva DRT se encuentren en situación de emergencia total, **se suspenden hasta nuevo aviso:**

- Todas las actuaciones de fiscalización, sean solicitadas o de oficio; y
- La obligación de cumplir con cargas de trabajo (PLCM).

En el caso de las regiones V, RM, VI y IX, la determinación de si una oficina se encuentra en situación de emergencia total deberá hacerse por los respectivos Directores Regionales e informarse a la brevedad al Departamento de Inspección a fin de tomar las medidas administrativas del caso.

Con todo, corresponderá a la respectiva DRT decidir si, estando una oficina en situación de emergencia total, se practican procedimientos de fiscalización por denuncias concretas e ineludibles, todo ello en la medida que existiese la posibilidad material y de personal para realizarlas.

**II. REGIONES V, RM, VI y IX**

En el caso de las regiones V, RM, VI y IX que no se encuentren en la situación anterior y, sin perjuicio de las medidas de reubicación de funcionarios y reasignación de jurisdicciones que pudiesen llevarse a cabo por cada región, se deberán aplicar las siguientes medidas de contingencia en el ámbito de la fiscalización, a lo menos, hasta el **día 14 de marzo de 2010:**

- a) Durante este período y en la medida que ello sea posible sólo se llevarán a cabo actuaciones de fiscalización por denuncias específicas y concretas relativas a:
- Condiciones de saneamiento básico (ejemplo: agua potable y baños) y condiciones de seguridad;
  - Investigación de accidentes del trabajo; y
  - Requerimientos urgentes, como no pago de remuneraciones o materias de libertad sindical y derechos fundamentales.

Del mismo modo, se suspende la ejecución de programas de fiscalización nacionales y regionales.

- b) Los criterios de actuación de las fiscalizaciones durante este período serán los siguientes:
- Deberá procederse con extrema prudencia en el diligenciamiento de la actuación inspectiva, en tanto se debe conciliar la salud y seguridad de los trabajadores con la necesaria normalización de las actividades, especialmente aquellas relacionadas con servicios básicos o esenciales para la población.
  - Deberán agotarse todas las posibilidades de solución del problema de que se trate, dando alternativas y plazos para su solución en todos los caso.

Ahora bien, en el evento que sea estrictamente necesario, a juicio del funcionario, tomar algún tipo de medida más drástica, como la suspensión, se deberá chequear y autorizar previamente con las jefaturas respectivas y con los

niveles regionales, aplicándose en criterio absolutamente restrictivo para la aplicación de esta medida. Tratándose de servicios básicos o esenciales para la población la decisión de suspensión se tomarán en coordinación con los servicios de salud respectivos, para lo cual se pondrán en su conocimiento los antecedentes del caso.

- En caso de existir posibilidad de llevar a cabo la actuación y su posterior verificación de forma telefónica, la fiscalización podrá llevarse a cabo por esta vía.
- c) Se suspende para las regiones señaladas la obligación de cumplir con cargas de trabajo (PLCM) durante el mes de marzo.

Una vez evaluadas las condiciones existentes, se anunciará si se mantienen las medidas descritas o si se modifican o agregan otras. Ello, hasta fijar un cronograma más definitivo.

### III. REGIONES Y ZONAS NO AFECTADAS POR LA CATÁSTROFE

En el caso de las regiones distintas a las señaladas se mantienen las instrucciones vigentes en el área de fiscalización, sin perjuicio de alterarlas en los días o semanas venideras si las condiciones así lo ameritan.

Con todo, la única excepción en el área de fiscalización se refiere a la ejecución de los programas nacionales de fiscalización, los que se suspenden hasta nuevo aviso.

En lo relativo a los programas regionales, cada DRT deberá evaluar su mantención o suspensión e informarlo a este Departamento. Con todo, deberán suspenderse necesariamente aquellos programas regionales relacionados con servicios básicos o esenciales para la población.

Saluda atentamente a Uds.,

CHRISTIAN MELIS VALENCIA  
ABOGADO  
JEFE DIVISIÓN DE INSPECCIÓN

**22, 04.03.2010**

**Departamento Jurídico.**

Instruye sobre actuaciones de conciliación durante la emergencia en zonas afectadas.

Atendidos los acontecimientos ocurridos el recién pasado 27 de febrero de 2010, que están afectado gravemente el quehacer institucional en las Regiones de Valparaíso, del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule, del Bío Bío, parte de La Araucanía y la Región Metropolitana, se ha estimado necesario orientar las acciones a seguir en la línea de Conciliación Individual, en forma transitoria y mientras dure la emergencia, en las siguientes situaciones:

#### 1. Centros de Conciliación y Mediación y Unidades de Conciliación de las regiones precitadas que se encuentran atendiendo en condiciones normales o parcialmente normales

Ante los atrasos, comparencia mediante mandatarios sin poder e inasistencias en que incurran tanto empleadores como trabajadores, por motivos atribuibles a la catástrofe, a una audiencia de conciliación para la cual estaban previamente citados se deberán flexibilizar los criterios orientadores vigentes a partir de la circular N° 125 de 17 de diciembre de 2008 en el sentido de otorgar las facilidades necesarias para desarrollar las audiencias:

- a) Si ambas partes comparecen con atraso al horario establecido para la audiencia, éstas deberán ser atendidas desarrollando el respectivo comparendo de conciliación; si ello no es posible y las partes así lo solicitan, existiendo la posibilidad de otorgar una nueva audiencia sin que se pongan en riesgo los plazos para recurrir a los Tribunales, ésta se deberá otorgar.

- b) Si por razones institucionales ajenas a las partes, como por ejemplo, intermitencia del servicio de conciliación, no se realiza una audiencia, ésta se deberá reprogramar dentro del más breve plazo posible ante la sola solicitud de cualquiera de las partes.
  - c) Si se solicita y los plazos lo permiten, otorgar facilidades para la posterior exhibición de documentos.
  - d) Respecto de la aplicación de Multas por infracción al artículo 29 del DFL N° 2 de 1967, ésta queda suspendida transitoriamente siempre y cuando la incomparecencia sea atribuible a la emergencia, situación que quedará supeditada a la calificación del Jefe de la Inspección.
  - e) En relación con las sanciones por no presentación o exhibición incompleta de la documentación requerida para la audiencia, se deberá revisar caso a caso antes de resolver su aplicación, debiendo recaer la decisión final en el Jefe de la Inspección.
2. Centros de Conciliación y Mediación y Unidades de Conciliación de las regiones precitadas que no se encuentran atendiendo o dejaron de atender por un breve período

Las audiencias que se han dejado de celebrar durante el período de ausencia de servicio, deberán ser reprogramadas dentro del más breve plazo a solicitud del reclamante o interesado debiendo ser notificadas las partes para ésta nueva audiencia, de acuerdo a las instrucciones vigentes en materia de notificaciones de citaciones a comparendo.

Una vez restablecido el servicio y mientras dure la situación de emergencia, deberán ceñirse a las instrucciones impartidas en el punto 1.-

3. Oficinas con imposibilidad absoluta de reanudar funciones en un plazo razonable

Los Reclamos de esas oficinas deberán ser atendidos y tramitados en otra oficina de la misma región de acuerdo a lo resuelto por las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.

RAFAEL PEREIRA LAGOS  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

**27, 10.03.2010**

***División de Relaciones Laborales.***

Remite Manual de Procedimientos de Negociación Colectiva.

Mediante el presente, informo a ustedes que, con esta fecha, por instrucciones de la Sra. Directora del Trabajo contempladas en la Orden de Servicio de esta misma fecha, se ha procedido a poner en uso el Manual de Procedimientos de Negociación colectiva.

En consideración al volumen del mismo y a la existencia de medios que facilitan su envío y difusión, se ha estimado procedente remitir dicho Manual vía correo electrónico a todos los usuarios que tienen relación con las labores que en el se contemplan.

Esperamos que el esfuerzo que ha implicado la construcción de este Manual, redunde en la entrega de un servicio de mayor calidad técnica a nuestros usuarios, contribuya a optimizar la labor diaria de los funcionarios de las Unidades de Relaciones Laborales y Jurídica al encontrar en un solo cuerpo normativo la totalidad de las instrucciones en materia de negociación colectiva, y, por último, que el formato de dicho Manual facilite el mantenerlo actualizado.

JOAQUÍN CABRERA SEGURA  
ABOGADO  
JEFE DE LA DIVISIÓN DE RELACIONES LABORALES

# Manual de Procedimientos de Negociación Colectiva

CAPÍTULO	TÍTULO
I	Introducción

## INTRODUCCIÓN

Los y las funcionarias de la Dirección del Trabajo se registrarán en lo concerniente a los trámites y procedimientos de negociación colectiva, por las disposiciones del presente Manual de Procedimientos, el que deberá mantenerse en todas las unidades operativas de las Inspecciones del Trabajo, especialmente en la Unidad de Relaciones Laborales, como material de consulta y de guía de la actuación.

Las materias que comprenden los diferentes capítulos del Manual abarcan todas las instancias de los procesos de negociación colectiva, tanto reglada, como semi reglada y no reglada, en que a la Inspección del Trabajo le cabe alguna participación, encontrándose en cada caso regulado tanto el sentido como el alcance de cada una de ellas.

El segundo capítulo, trata de las normas legales y administrativas que enmarcan la actuación de las Inspecciones del Trabajo en materia de negociación colectiva.

El tercer capítulo contempla las actividades y procedimientos de las unidades operativas, especialmente de la Unidad de Relaciones Laborales, en el marco de la negociación colectiva reglada, de acuerdo a la secuencia lógica del proceso, estos es, instancias de participación previas al inicio del proceso; instancias de participación durante el proceso e instancias de participación en los procesos sometidos a arbitraje. En tanto el cuarto y quinto capítulos se refieren a las actividades y procedimientos en el marco de la negociación colectiva semi reglada y no reglada, respectivamente.

Cada una de dichas instancias de participación se individualiza con la actividad que le cabe cumplir a la Inspección del Trabajo, como por ejemplo, recepcionar el proyecto de contrato colectivo, pronunciarse sobre reclamación de legalidad, etc., indicando la fuente legal que establece la participación de la Inspección, el concepto que define y explica en que consiste la actividad, el procedimiento normal a seguir para el desarrollo de ésta, y, por último, las situaciones especiales que se pueden producir. Finalmente, tenemos una sección de anexos donde se encuentran modelos de oficios, formularios, resoluciones, certificados y actas.

En caso de producirse modificaciones en la legislación sobre negociación colectiva, o en las normas internas del servicio que afecten el contenido del presente Manual, se ha previsto un sistema de actualización de sus disposiciones consistente en extraer, agregar o reemplazar del manual las hojas modificadas, circunstancia que informará por escrito la División de Relaciones Laborales, siendo responsabilidad del encargado de la Unidad de Relaciones Laborales intercalar las hojas actualizadas en el lugar que corresponda de manera oportuna. Por su parte, será responsabilidad del Inspector Comunal o Provincial el resguardar que, al menos, en la Unidad de Relaciones Laborales exista, de manera permanente, un ejemplar actualizado del Manual.

CAPÍTULO	TÍTULO
II	De las competencias y funciones
<b>CONTENIDO</b>	
Definición	

La Unidad de Relaciones Laborales, en el ámbito de la negociación colectiva, tendrá por objetivos el recepcionar la documentación proveniente de los procesos de negociación colectiva, informando a las partes involucradas

respecto de la normativa vigente e intervenir en el proceso a petición de partes o de oficio cuando la legislación lo disponga, manteniendo al día los registros informáticos y de archivo.

Es responsabilidad de cada Inspector Provincial o Comunal velar porque los o las funcionarias que se desempeñen en las Unidades de Relaciones Laborales se encuentren dotados/as de un conocimiento cabal de la legislación y doctrina del servicio vigente, que dice relación con la negociación colectiva; de un conocimiento respecto a los registros informáticos que se encuentran involucrados y que permiten contar con los antecedentes básicos para informar, de manera oportuna, a la jefatura superior o a entidades externas al servicio, a las partes involucradas y confeccionar las estadísticas públicas respecto a la materia.

La labor informativa debe entenderse circunscrita a la necesidad que el proceso de negociación colectiva se lleve a cabo dentro del marco normativo existente, para lo cual se deberá dar a conocer a las partes las normas legales que los afectan, ya sea a petición de parte o de oficio.

La labor de intervención dice relación con la necesidad que el proceso de negociación colectiva se lleve a cabo de manera expedita y dentro de los plazos previstos en cada caso, por lo cual, ante algún requerimiento de las partes, o de oficio cuando corresponda, se procederá a realizar las actuaciones o diligencias tendientes a dar continuidad al proceso de negociación colectiva, con la premura que sea necesaria o dentro de los plazos previstos por la ley.

El registro informático de la información emanada de los procesos de negociación colectiva, como asimismo el archivo de los antecedentes recepcionados por la Inspección son importantes labores de apoyo al Servicio, un medio de control y una fuente de datos para la información estadística del mismo.

Es necesario tener presente que en modo alguno es objetivo de las Inspecciones del Trabajo, a través de sus Unidades de Relaciones Laborales, participar directa o indirectamente en las negociaciones, sin perjuicio de su rol informativo, que se materializará al señalar a los involucrados en el proceso las normas legales y los efectos que pueden producirse al transgredir las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo respecto a esta materia. En este sentido la correcta actuación de los y las funcionarias de las Unidades de Relaciones Laborales, supone una revisión de los documentos recepcionados a fin de detectar errores u omisiones que deberán ser señaladas a las partes explicando los efectos que éstos pudieran producir, debiendo, en todo caso, recepcionar la documentación cuando los interesados insistan en depositarla, no obstante las observaciones formuladas.

El rol informativo que le compete a los y las funcionarias de las Unidades de Relaciones Laborales en los términos ya precisados, no se encuentra prohibido en el Código del Trabajo, y está orientado, especialmente, a que en el proceso de negociación colectiva no se produzcan eventuales consecuencias no deseadas, y como forma de evitar los perjuicios que estos conflictos producen a los empleadores y trabajadores. Esta actuación se encuadra, además, en las funciones propias que le corresponde ejercer a la Dirección del Trabajo de conformidad al D.F.L. 2 de 1967, en el sentido que a ella le compete "la realización de toda acción tendiente a prevenir los conflictos del trabajo", como asimismo, "la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral".

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
<b>II</b>	<b>De las competencias y funciones</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>2. Normas</b>	

El cumplimiento del objetivo y de las funciones señaladas en el numerando anterior, se encuentra sujeto a las normas que lo rigen y a las cuales los y las funcionarias de las Inspección del Trabajo, y especialmente quienes laboran en las Unidades de Relaciones Laborales deberán atenerse en el desempeño de sus funciones.

Si bien la totalidad de aquellas se encuentran contempladas en el Libro IV del Código del Trabajo, no es menos cierto que existen otras normas a las cuales nos encontramos sujetos en nuestra calidad de funcionarios públicos, esto es:

LEY Nº 18.575, Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

LEY Nº 19.880, Base de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de la Administración del Estado. En cuyo caso cabe indicar que los siguientes principios son especialmente aplicables a los procedimientos administrativos en el marco de la negociación colectiva:

Artículo 5º. Principio de escrituración. El procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen, se expresarán por escrito o por medios electrónicos, a menos que su naturaleza exija o permita otra forma más adecuada de expresión y constancia.

Artículo 7º. Principio de celeridad. El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Las autoridades y funcionarios de los órganos de la Administración del Estado deberán actuar por propia iniciativa en la iniciación del procedimiento de que se trate y en su prosecución, haciendo expeditos los trámites que debe cumplir el expediente y removiendo todo obstáculo que pudiere afectar a su pronta y debida decisión.

En el despacho de los expedientes originados en una solicitud o en el ejercicio de un derecho se guardará el orden riguroso de ingreso en asuntos de similar naturaleza, salvo que por el titular de la unidad administrativa se dé orden motivada en contrario, de la que quede constancia.

Artículo 8º. Principio conclusivo. Todo el procedimiento administrativo está destinado a que la Administración dicte un acto decisorio que se pronuncie sobre la cuestión de fondo y en el cual exprese su voluntad.

Artículo 9º. Principio de economía procedimental. La Administración debe responder a la máxima economía de medios con eficacia, evitando trámites dilatorios.

Se decidirán en un solo acto todos los trámites que, por su naturaleza, admitan un impulso simultáneo, siempre que no sea obligatorio su cumplimiento sucesivo.

Al solicitar los trámites que deban ser cumplidos por otros órganos, deberá consignarse en la comunicación cursada el plazo establecido al efecto.

Las cuestiones incidentales que se susciten en el procedimiento, incluso las que se refieran a la nulidad de actuaciones, no suspenderán la tramitación del mismo, a menos que la Administración, por resolución fundada, determine lo contrario.

Artículo 10. Principio de contradictoriedad. Los interesados podrán, en cualquier momento del procedimiento, aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio.

Los interesados podrán, en todo momento, alegar defectos de tramitación, especialmente los que supongan paralización, infracción de los plazos señalados o la omisión de trámites que pueden ser subsanados antes de la resolución definitiva del asunto. Dichas alegaciones podrán dar lugar, si hubiere razones para ello, a la exigencia de la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

Los interesados podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses. En cualquier caso, el órgano instructor adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados en el procedimiento.

Artículo 11. Principio de imparcialidad. La Administración debe actuar con objetividad y respetar el principio de probidad consagrado en la legislación, tanto en la substanciación del procedimiento como en las decisiones que adopte.

Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos.

Artículo 12. Principio de abstención. Las autoridades y los funcionarios de la Administración en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas a continuación, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

Son motivos de abstención los siguientes:

1. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
2. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas anteriormente.
4. Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
5. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

La actuación de autoridades y los funcionarios de la Administración en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

En los casos previstos en los incisos precedentes podrá promoverse inhabilitación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La inhabilitación se planteará ante la misma autoridad o funcionario afectado, por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

Artículo 13. Principio de la no formalización. El procedimiento debe desarrollarse con sencillez y eficacia, de modo que las formalidades que se exijan sean aquéllas indispensables para dejar constancia indubitada de lo actuado y evitar perjuicios a los particulares.

El vicio de procedimiento o de forma sólo afecta la validez del acto administrativo cuando recae en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado.

La Administración podrá subsanar los vicios de que adolezcan los actos que emita, siempre que con ello no se afectaren intereses de terceros.

Artículo 14. Principio de inexcusabilidad. La Administración estará obligada a dictar resolución expresa en todos los procedimientos y a notificarla, cualquiera que sea su forma de iniciación.

Requerido un órgano de la Administración para intervenir en un asunto que no sea de su competencia, enviará de inmediato los antecedentes a la autoridad que deba conocer según el ordenamiento jurídico, informando de ello al interesado.

En los casos de prescripción, renuncia del derecho, abandono del procedimiento o desistimiento de la solicitud, así como la desaparición sobreviniente del objeto del procedimiento, la resolución consistirá en la declaración de la circunstancia que concorra en cada caso, con indicación de los hechos producidos y las normas aplicables.

Artículo 15. Principio de impugnabilidad. Todo acto administrativo es impugnabile por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establezcan las leyes especiales.

Sin embargo, los actos de mero trámite son impugnables sólo cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión.

La autoridad que acogiere un recurso interpuesto en contra de un acto administrativo, podrá dictar por sí misma el acto de reemplazo.

Artículo 16. Principio de Transparencia y de Publicidad. El procedimiento administrativo se realizará con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en él.

En consecuencia, salvo las excepciones establecidas por la ley o el reglamento, son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que le sirvan de sustento o complemento directo o esencial.

CAPÍTULO	TÍTULO
III	A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
CONTENIDO	
1. Recepcionar la declaración de período no apto para negociar.	

### **Fuente legal.**

Incisos 2º, 3º y 4º del artículo 317 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

En las empresas en que no exista instrumento colectivo vigente el empleador está facultado para declarar, en el mes de junio y previo a la presentación de un proyecto de contrato colectivo, uno o más períodos en el año calendario no aptos para iniciar negociaciones. La suma de dichos períodos no puede exceder los 60 días corridos.

### **Procedimiento.**

El/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar que la declaración de período no apto para iniciar negociaciones cumple con los requisitos legales, esto es:

1. Inexistencia de un instrumento colectivo vigente
2. Existencia de una declaración por escrito comunicada a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.
3. Realizada en el mes de junio
4. El período invocado se encuentra dentro de los doce meses siguientes y no es superior a 60 días corridos en su conjunto.

### **Situaciones especiales.**

#### **a) Declaración en el reglamento interno de período no apto para negociar**

Si, no existiendo instrumento colectivo vigente, el empleador consigna en el Reglamento interno el o los períodos en los cuales no se puede iniciar un proceso de negociación, dicha consignación se entenderá, para todos los efectos, comunicación suficiente, toda vez que en su oportunidad, un ejemplar de dicho reglamento fue entregado

tanto a los trabajadores como a la Dirección del Trabajo. Siempre y cuando, la oportunidad en que se realizó la publicidad del Reglamento correspondiera al mes de junio.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá hacer llegar, nuevamente, a la Inspección del Trabajo la comunicación ya aludida.

### ***b) Declaración de período no apto que no cumple los requisitos legales vigentes***

En caso que se recepcione una declaración de período no apto para negociar, y que se constate al revisar el SIRELA que dicha empresa registra un instrumento colectivo vigente, deberá informársele, por escrito, al empleador que dicha declaración no tendrá efecto alguno. Similar procedimiento deberá seguirse si al sumar todos los períodos diera un resultado superior a sesenta días o si fuera evidente que la declaración fue realizada en un mes diferente al de junio. En todos estos casos no se efectuará registro alguno en el SIRELA.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 2. Recepcionar copia de acuerdo de postergación del inicio de la negociación colectiva	

#### ***Fuente legal.***

Inciso cuarto del artículo 322 del Código del Trabajo.

#### ***Concepto.***

Existiendo un Contrato Colectivo vigente, las partes pueden, por una sola vez en cada período, acordar por escrito postergar, hasta por 60 días corridos, la fecha de iniciación de la negociación colectiva que les corresponda, fijando al mismo tiempo, la fecha de la futura negociación. La oportunidad en que las partes pueden hacer uso de este derecho es anterior a aquella en que la Comisión Negociadora debe efectuar la presentación del proyecto.

#### ***Procedimiento.***

Si el o los interesados concurren directamente a la Unidad de Relaciones Laborales con dicho acuerdo, el/la funcionario/a encargado/a de esa unidad deberá verificar e informar por escrito a las partes lo siguiente:

- Que los representantes de los trabajadores (dirigentes sindicales o Comisión Negociadora recién electa) hayan sido mandatados por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.
- Que en el evento que la prorrogación supere el término de vigencia del contrato colectivo, que se haya acordado mandar a los representantes de los trabajadores para acordar la prorrogación del instrumento colectivo vigente. Situación que será sólo oponible a aquellos trabajadores que hayan expresado su voluntad en ese sentido.
- Que en el acuerdo figure la fecha de inicio de la futura negociación.
- Se le informará verbalmente al recurrente que por este hecho no se prorrogan la vigencia del contrato colectivo anterior. Esta información se le hará llegar por escrito a las partes en el evento que la Unidad de Relaciones Laborales tome conocimiento del acuerdo de manera posterior a su depósito.

La nota donde conste el acuerdo se archivará conjuntamente con el contrato colectivo vigente.

#### ***Situación especial.***

En caso que el acuerdo contemple una postergación por más de 60 días o se omita la fecha de la futura negociación, el/la encargado/a de la Unidad pondrá en conocimiento, por escrito, a las partes tal circunstancia, a objeto que éstas puedan corregir el error u omisión.

Igual procedimiento se efectuará si se constata que el acuerdo en cuestión no es el primero en el respectivo período.

En caso que las partes no corrijan o modifiquen el acuerdo, ante eventuales reclamos o solicitud de pronunciamiento por parte de la Dirección del Trabajo, se deberá responder por escrito lo que consta depositado en la Inspección, lo obrado por esta y la falta de competencia para pronunciarse respecto a una controversia que requiere determinar la validez o nulidad de un acuerdo y ponderar pruebas.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 3. Recepcionar comunicación de la presentación de un proyecto de contrato colectivo en empresas que no existe contrato colectivo anterior	

### **Fuente legal.**

Artículos 318, 319 y 320 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

En aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente, el empleador está obligado a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo<sup>1</sup>. Estos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar sus propios proyectos o adherir al presentado.

### **Procedimiento.**

La Unidad de Relaciones Laborales recepcionará de la Oficina de Partes la comunicación del empleador mediante la cual acusa recibo de un proyecto de contrato colectivo, procediendo a registrar en el SIRELA, en el correlativo correspondiente, la información respecto a la fecha en que se realizó, calculando a continuación los plazos de la negociación y archivando la comunicación en el expediente correspondiente.

### **Situaciones especiales.**

- a) Comunicación efectuada fuera de plazo.
- b) Inexistencia de comunicación

Si la Inspección del Trabajo toma conocimiento de cualquiera de las situaciones señaladas, se les remitirá a las partes el oficio contemplado en el número 4 del presente Capítulo (página 4).

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 4. Remitir oficio a las partes referente a la aplicación del artículo 320	

### **Fuente legal.**

Artículos 318, 319 y 320 del Código del Trabajo.

<sup>1</sup> Dictamen 1672/102 del 05.06.02, N° 1216/066, 15.04.2002, N° 2452/144, 30.07.2002, N° 1536/034, 21.04.2003.

**Concepto.**

A objeto de prever las consecuencias negativas de la no aplicación de lo dispuesto en los artículos indicados precedentemente se ha considerado pertinente que, en aquellas empresas en donde no existe instrumento colectivo vigente, la Inspección del Trabajo correspondiente, remita oficio informativo a las partes dando a conocer los eventuales plazos que se debieran aplicar.

**Procedimiento.**

Recepcionado un proyecto de contrato colectivo presentado a una empresa en que no existe instrumento colectivo vigente, la Unidad de Relaciones Laborales deberá confeccionar un oficio, dirigido a las partes involucradas, conteniendo la línea de tiempo en que se va a desarrollar el proceso negocial.<sup>2</sup>

**Situaciones especiales.**

a) Proyecto presentado por Sindicato Interempresa.

Se les deberá indicar que la aplicación del artículo 320 corresponde una vez que el empleador haya manifestado expresamente su aceptación a negociar dentro del plazo de 10 días hábiles que le otorga la ley, o haya dejado transcurrir dicho plazo sin manifestar su negativa.<sup>3</sup>

b) Depósito de respuesta y/o interposición de reclamación de legalidad antes del envío del oficio.

Ante cualquiera de las situaciones señaladas la Inspección del Trabajo deberá remitir a las partes el oficio ya señalado, complementando el modelo incluido en el presente manual, señalando que la respuesta se entenderá notificada a la Comisión Negociadora al día trigésimo primero y que la reclamación de legalidad se entenderá ingresada a la Inspección el día trigésimo segundo. Salvo que las partes concurren a retirar dichos documentos en forma expresa y procedan a efectuar el trámite en los plazos que se le indican en el respectivo oficio.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	<b>A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
5. Notificar adherentes del artículo 320	

**Fuente legal.**

Artículos 324 y 320 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

Si el empleador se negare a recibir la nómina de trabajadores adherentes a un proyecto de contrato colectivo, que ha tenido su origen en la comunicación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo, regirá lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 324, del mismo cuerpo legal. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador.

**Procedimiento.**

Los interesados cuentan con un plazo de treinta días, contado desde la fecha de la comunicación, para acercarse a la comisión negociadora laboral y expresarle su voluntad de formar parte del grupo que negocia. Considerando que la adhesión es un derecho de los restantes trabajadores de la empresa que no forman parte de proyecto ori-

<sup>2</sup> En Anexos.

<sup>3</sup> Dictamen 4665 del 05.11.03.

ginario, la comisión no podría, en caso alguno, negarse a aceptarlos en el proceso<sup>4</sup>. En la práctica, la comisión negociadora laboral, debe elaborar una nómina con los trabajadores adherentes en la que conste el nombre y la firma del interesado y hacerla llegar al empleador con copia a la Inspección del Trabajo en donde se encuentre depositado el proyecto.

En el caso que el empleador se negare a recibir la nómina de adherentes, presentada en los términos descritos en el párrafo anterior, regirá lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 324, del Código del Trabajo. Lo anterior significa que la comisión negociadora laboral podrá recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ésta, dentro de los plazos señalados en la citada norma, proceda a notificarla al empleador. Para lo cual deberán tomarse las medidas pertinentes a fin que esa notificación sea realizada dentro del plazo correspondiente. Sin embargo, en la solicitud deberán individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir la nómina de los adherentes y en que fecha ello acaeció.

Sin perjuicio de lo señalado, el que la notificación al empleador sea efectuada fuera del plazo de los 30 días no implica entender que los trabajadores que comunicaron oportunamente su decisión de adherirse queden fuera del proceso de negociación. No obstante, el límite para la notificación estará dado por el plazo que el empleador tiene para formular su respuesta.

En el caso que, ante la negativa expresa del empleador, se haya solicitado, dentro del plazo legal, a la Inspección del Trabajo notificar la nómina de los adherentes, la eventual notificación vencido el plazo legal no alterará los efectos previstos en la norma, esto es entenderse que dichos trabajadores se encuentran involucrados en la negociación, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

En aquellos casos en que el empleador formule su respuesta sin tener en consideración la existencia de adherentes, atendido que a la fecha de aquella no había sido notificado de la misma, tendrá la facultad de complementar su respuesta en razón de ese hecho, cuestión que debe ser comunicada a la comisión negociadora de los trabajadores.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	<b>A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>6. Recepcionar proyecto de contrato colectivo sin claridad sobre quien es la contraparte trabajadora: sindicato interempresa o un grupo de trabajadores</b>	

### **Fuente legal.**

Artículos 315 y 334 bis del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Si existieren dudas respecto del procedimiento mediante el cual los trabajadores han decidido negociar, ya sea, que lo hagan como grupo de trabajadores unidos para tal efecto o representados por un sindicato interempresa, al que se encuentren afiliados, se deberá solicitar a los integrantes de la comisión negociadora laboral respectiva que señalen, por escrito, la modalidad de procedimiento por el cual se van a regir, es decir, artículo 315 o artículo 334 bis, ambos del Código del Trabajo.

### **Procedimiento.**

Teniendo presente el carácter de bipartito que tiene todo proceso de negociación colectiva, corresponde que sean las partes que en él intervienen, califiquen quien es la entidad negociadora que representa a los trabajadores.

<sup>4</sup> Dictamen 1672/102 del 05.06.02.

Por ello, si al momento de revisar un proyecto de contrato colectivo, cuya copia se va a depositar o ya se depositó en la Inspección, no es factible determinar si está negociando un grupo de trabajadores o un sindicato interempresa, se citará a los integrantes de la Comisión Negociadora a fin que, al menos la mayoría absoluta de esta, declare bajo que modalidad se negocia, conforme al formulario que se incluye.<sup>5</sup>

Una vez hecho este trámite, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, remitirá, mediante oficio, copia de dicha declaración al sindicato interempresa de que se trate, de acuerdo al modelo que se anexa<sup>6</sup>.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 7. Recepcionar proyecto de contrato colectivo presentado por sindicato interempresa	

### **Fuente legal.**

Artículos 334 bis y 334 bis a del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Debe tenerse presente que aun cuando el proyecto de contrato colectivo venga con la firma de recepción por parte del empleador, se trata siempre de una negociación voluntaria, que solamente se transformará en un proceso vinculante cuando el empleador manifieste su intención de negociar, en forma expresa, dentro del plazo de 10 días hábiles que le otorga la ley, o tácita, al haber dejado transcurrir dicho plazo sin expresar voluntad alguna.

### **Procedimiento.**

Depositado un proyecto de contrato colectivo de esta índole, el/la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales deberá requerir al Sindicato que declare cual es su domicilio e informar que el empleador puede negarse a negociar colectivamente manifestando, expresamente, su voluntad de no hacerlo dentro del plazo de 10 días hábiles después de notificado.<sup>7</sup>

Se les informará, además, que dicha manifestación de voluntad puede entregárselas en forma personal, vía correo certificado, en presencia de ministro de fe o solicitar a la Inspección que la notifique. Siendo jurídicamente improcedente que manifieste su negativa en la respuesta que otorgue al proyecto que le ha sido presentado.

Deberá indicárseles, además, que producida la negativa del empleador, los trabajadores afectados pueden iniciar un nuevo procedimiento de negociación reglada, como grupo de trabajadores, debiendo sujetarse en su tramitación a todas las normas establecidas respecto de la negociación colectiva de empresa, entre ellas :

- cumplir con el quórum mínimo para iniciar un proceso de negociación colectiva de estas características, que es el mismo requerido para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella, y que se encuentra referido al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente que laboren en la empresa o en el establecimiento;

5 En Anexos.

6 En Anexos.

7 Dictamen 4665/186, de 5.11.03.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 8. Notificar respuesta negativa del empleador a negociar con un sindicato interempresa	

### **Fuente legal.**

Artículos 334 bis y 334 bis a del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Frente a la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte de un sindicato interempresa, el empleador debe manifestar su intención o negativa a negociar, en forma expresa, dentro del plazo de 10 días hábiles que le otorga la ley. La ausencia de tal comunicación implica que ha manifestado tácitamente su aceptación de negociar, al haber dejado transcurrir dicho plazo sin expresar voluntad alguna.

### **Procedimiento.**

Ante la consulta efectuada por un empleador respecto a cual es el mecanismo para poder manifestar su voluntad, deberá informársele que esa puede entregársela en forma personal a la Comisión Negociadora o enviarla vía correo certificado al domicilio del Sindicato Interempresa o de los integrantes de la Comisión Negociadora.

En el evento que dichos integrantes se nieguen a recibirla, estando dentro del plazo de los 10 días, se le indicará que puede entregarla en presencia de ministro de fe o solicitar a la Inspección que la notifique. En este último caso, en la nota mediante la cual requiera tal diligencia deberán individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir tal notificación y en que fecha ello acaeció.

De solicitar a la Inspección que notifique su respuesta deberá efectuarse tal notificación dentro del plazo de los 10 días hábiles que otorga la ley para ese trámite. Ello implica tomar las providencias del caso si el requerimiento del empleador es ingresado el día que vence ese plazo, a fin que la notificación sea practicada ese mismo día. Si la solicitud es ingresada de manera posterior, aun cuando el empleador deje constancia que la comisión negociadora se negó a recibirla se le deberá informar por escrito que no es factible acceder a su petición dado que ya ha transcurrido el plazo legal para efectuar su manifestación de voluntad.

En la medida que la solicitud sea realizada dentro del plazo legal, la eventual notificación, por parte de la Inspección, vencido ese no alterará los efectos previstos en la norma, esto es entenderse notificada la voluntad del empleador, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

En el evento que la solicitud del empleador, o copia de su respuesta al Sindicato, sea depositada en una oficina donde no está radicado el proceso, el o la funcionaria de la línea de relaciones laborales deberá trasladarla de manera inmediata a la Inspección pertinente.

El proyecto presentado por un Sindicato Interempresa deberá ser ingresado al SIRELA al momento de su depósito, ingresando en el menú de Respuesta del empleador la negativa de este a negociar, en el evento que ello así ocurra.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> En Anexos.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> A. Instancias de participación previas al inicio de la negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 9. Recepcionar solicitud de ministro de fe para elección de Comisión Negociadora	

### **Fuente legal.**

Inciso tercero del artículo 326 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Si el proyecto de contrato colectivo va a ser presentado por un grupo de 250 o más trabajadores, que se unen para el sólo efecto de negociar, deben elegir una Comisión Negociadora que los represente durante el proceso de negociación colectiva. Para ello, pueden solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe para que se constituya en el lugar y hora en que se va a verificar el acto.

### **Procedimiento.**

En la Unidad de Relaciones Laborales se le deberá entregar al o los recurrentes un "Formulario de solicitud de ministro de fe"<sup>9</sup>, en el evento que no concurren con una solicitud ya confeccionada o cuando a la misma le falte la siguiente información:

- Si el acto se realizará en un acto único o en varios actos parciales, de llevarse a cabo en actos parciales, si estos serán con escrutinio inmediato o en una fecha posterior.
- Fecha(s) y hora(s) en que se realizará el acto.
- Dirección(es) donde se verificará el acto.
- Número de participantes.
- Número de integrantes de la Comisión Negociadora a elegir.

El Formulario, señalado, deberá ser firmado por el o los peticionarios, a quienes, además, se les entregará, bajo firma, las instrucciones atinentes al evento<sup>10</sup>. Dicho formulario deberá ser ingresado en la Oficina de partes donde se les entregará copia debidamente timbrada. La solicitud de ministro de fe deberá ser ingresada en el SIRELA en el módulo de Actuaciones de Ministro de Fe.

Será responsabilidad del Jefe de Oficina tomar las providencias del caso para que se designe(n) el o los ministros de fe requeridos para tal evento. El o los funcionarios designados como ministros de fe recibirán las instrucciones, y antecedentes, del cometido asignado del o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, o en su ausencia, del Jefe de Oficina respectivo. Dentro de los antecedentes se les hará entrega de copia de la solicitud y de un modelo de Acta de votación de elección de comisión negociadora<sup>11</sup>.

Al día hábil siguiente de efectuada la votación de elección de Comisión Negociadora, el o los ministros de fe actuante deberán entregar en la Unidad de Relaciones Laborales el Acta de votación, la nómina de participantes en el acto y los votos emitidos.

### **Situación especial.**

a) Solicitud presentada por un grupo de trabajadores de menos de 250 miembros.

A los recurrentes se les deberá informar que en ese evento no existe obligación de llevar a cabo el acto en presencia de ministro de fe, si ellos insisten en su requerimiento se procederá como se indicó anteriormente.

9 En Anexos.

10 En Anexos.

11 En Anexos.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
1. Recepcionar proyecto de contrato colectivo	

### **Fuente legal.**

Artículo 324 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por la Comisión Negociadora y firmado por el empleador, para constancia de que fue recibido por éste, debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación del proyecto.

### **Procedimiento.**

Antes del ingreso de cualquier proyecto de contrato colectivo en la Oficina de Partes de la Inspección, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales deberá determinar frente a cual de las dos siguientes situaciones se encuentra:

- El proyecto ya fue notificado al empleador. Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, exclusivamente con el objetivo de informar a la Comisión Negociadora que, probablemente, el o los defectos que se constaten generará una o más observaciones de legalidad por parte del empleador. En cuyo evento ellos/as deberán presentar la reclamación de legalidad pertinente a fin de poder instruir la corrección en esa instancia, haciéndoles presente que algunos de los aspectos faltantes pueden, inclusive, importar el término del proceso de negociación si no realizan la reclamación de manera oportuna. O, en acuerdo con el empleador, subsanarlos antes que ese de su respuesta.
- El proyecto no ha sido notificado y se está solicitando ese trámite a la Inspección. Se revisarán los aspectos que a continuación se detallan, consultándoles, mediante acta, si pueden corregir las falencias que se hayan detectado y que sean susceptibles de corregir. Si la Comisión Negociadora manifiesta que no realizarán corrección alguna se dejará constancia de tal decisión y se practicará la notificación del proyecto en el estado en que ese se encuentre.

En cualquiera de los dos casos los aspectos a revisar son los siguientes:

- Que haya sido presentado dentro de plazo legal al empleador.
- Que el proyecto contenga las cláusulas mínimas establecidas en el artículo 325 del Código de Trabajo, esto es: a) correcta individualización de las partes: nombre legal del empleador y listado completo de socios o adherentes; b) las cláusulas que se proponen y c) plazo de vigencia.
- Que el proyecto venga firmado, a lo menos, por la mayoría de los integrantes de la Comisión Negociadora.
- Que venga la nómina de involucrados y la de los adherentes si procede, en ese evento esa debe venir firmada por cada uno de ellos, cada hoja de las nóminas de los adherentes debe venir con un encabezado que indique claramente a que corresponde la nómina.

### **Situaciones especiales.**

- Proyecto de contrato colectivo donde no consta quien y/o cuando lo recibió.

En el caso que el proyecto hubiese sido ingresado en la empresa y:

- no conste la firma de quien lo recibió,
- no conste la fecha de recepción,

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
2. Recepcionar proyecto de contrato colectivo	

- los trabajadores informen que quien recibió el proyecto no tiene la calidad de empleador, en los términos del art. 4º del Código del Trabajo (portero, secretaria, otro trabajador), atendido que la negociación colectiva reglada es un proceso bipartito que requiere del consentimiento de las partes y donde cada hito se encuentra sujeto a un plazo definido, se le requerirá a la Comisión Negociadora que declare por escrito quien y/o cuando recepcionó el proyecto.

Acto seguido se les informará que el proyecto será trasladado mediante oficio al empleador a fin de que ratifique quien recibió el proyecto, la fecha en que éste fue recepcionado o si quien recibió y firmó es o no representante de la empresa, o bien, si sana dicho vicio aceptando su presentación y entendiéndose personalmente notificado del proyecto.

Debido a las consecuencias que puede tener la ausencia de la información señalada, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, dentro del mismo día del depósito del proyecto en la Oficina de Partes, deberá requerir que este le sea entregado y confeccionará el oficio de traslado. El cual deberá ser despachado vía correo certificado expreso o notificado de manera personal a más tardar al día siguiente hábil de haber sido recibido el proyecto en la Inspección.

En caso de ausencia de cualquier manifestación de voluntad por parte del empleador ante el traslado, se deberá proceder de la siguiente forma en los casos que se exponen:

- **La comisión negociadora solicitó el reintegro de trabajadores aforados despedidos.** Dado que esa denuncia debe ser ingresada al DT Plus en la unidad de relaciones laborales, se indicará en el ingreso de la denuncia cuales falencias de la notificación debe verificar el fiscalizador de manera previa a instruir el reintegro.
  - Si ésta dice relación con la persona que recibió el proyecto se deberá indicar que el fiscalizador debe requerir al empleador que se pronuncie sobre quien recepcionó el proyecto, si tenía o no la calidad de representante del empleador, pronunciamiento que deberá ser verificado mediante la revisión del organigrama de la empresa y de los antecedentes que sean pertinentes. Si se constata que quien recibió el proyecto no representa al empleador, el fiscalizador se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.
  - En tanto si la falencia se refiere a la ausencia de fecha de recepción el fiscalizador deberá entrevistar al empleador a fin de obtener la información de la fecha exacta en que el proyecto fue recepcionado. Si de esa no es factible determinar que los trabajadores tenían fuero al momento de ser despedidos, se lo comunicará mediante acta a la comisión negociadora y concluirá su fiscalización sin instruir el reintegro.
- **La comisión negociadora solicita certificado acreditando la llegada del vigésimo día sin que el empleador haya dado su respuesta.** En la unidad de relaciones laborales deberá ingresarse al DT Plus la solicitud de fiscalización indicando cual falencia debe ser investigada en los mismos términos indicados precedentemente. En este caso el fiscalizador se limitará a emitir un informe que servirá como base a la respuesta a otorgar a la comisión. Lo cual implica que si durante la fiscalización se determina que el proyecto no fue recepcionado por el empleador o quien lo representa, la Unidad de Relaciones Laborales confeccionará oficio para la firma del/ la Jefe/a de oficina, mediante el cual se informará a los trabajadores que no puede emitirse la certificación solicitada por corresponder a un proyecto que no ha sido legalmente notificado. De igual forma se procederá si el fiscalizador no puede establecer fehacientemente la fecha en que el proyecto fue notificado.

### ***b) Proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección fuera de plazo***

La Inspección deberá recepcionar el proyecto de contrato colectivo que sea depositado fuera del plazo de 5 días corridos que establece la ley. Lo anterior, es sin perjuicio del derecho que le asistiría al empleador de recurrir a los

Tribunales para solicitar se sancione a la Comisión Negociadora o, si lo estima pertinente, requerir la anulación de lo obrado por no ajustarse el proceso a la ley.

### **c) Proyecto de contrato colectivo presentado al empleador fuera de plazo**

Si el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales tomare conocimiento que el proyecto fue presentado al empleador fuera del plazo legal, entendiéndose que ello aplica sólo si es presentado después de los 40 días, deberá igualmente recepcionarlo, sin perjuicio de advertir al depositante sobre las consecuencias que podría tener tal circunstancia.

### **d) Proyecto de contrato colectivo presentado a una Inspección del Trabajo incompetente en relación al domicilio de la empresa**

Cuando se depositare un proyecto de contrato colectivo en una Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción no se encuentre domiciliada la empresa, y, por ende, esa Inspección no tendría competencia para recepcionar los documentos que emanen del proceso de negociación, ni para pronunciarse, entre otras materias, sobre las reclamaciones de legalidad que podrían sobrevenir, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de la Ley 19.880, el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales deberá comunicar tal hecho al recurrente e informarle que se recepcionará el proyecto y se efectuará, de oficio, el traslado a la oficina competente, en cuya circunstancia se le remitirá copia a su domicilio del oficio correspondiente.

### **e) Notificación del proyecto con vicios de legalidad**

Cuando la notificación del proyecto hubiese sido viciada, por haberse notificado a una persona distinta del empleador o que no lo represente legalmente o por haber remitido la notificación a un domicilio distinto del registrado, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si el empleador respondiere el proyecto de contrato colectivo sin alegar el vicio de notificación.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
1. Notificar proyecto de contrato colectivo	

### **Fuente legal.**

Inciso segundo del artículo 324 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Si el empleador se niega a firmar la copia del proyecto de contrato colectivo, expirado el plazo de los 5 días corridos para presentarlo a la Inspección del Trabajo, la Comisión Negociadora puede recurrir a ésta,<sup>12</sup> dentro del plazo de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado, para que notifique el proyecto de contrato colectivo al empleador o a la persona que lo representa de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Se entiende como negativa del empleador a recepcionar el proyecto las siguientes situaciones:

- El rechazo verbal, escrito o manifestado a través de un tercero, a recibir el proyecto;
- La imposibilidad de ubicarlo físicamente, ya sea al empleador o a quien lo represente en los términos del art. 4º del Código del Trabajo.

<sup>12</sup> Dictamen N° 5291/244, de 14.09.1992.

- c) Cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento del proyecto, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

### **Procedimiento.**

El o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará copia de la solicitud escrita de la Comisión Negociadora, depositada en la Oficina de Partes, mediante la cual requieren la intervención de la Inspección del Trabajo. A dicha solicitud la Comisión debe acompañar tres ejemplares del proyecto de contrato colectivo, cada uno con su respectiva nómina. Además, en la solicitud deberán individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir tal notificación y en que fecha ello acaeció, o, si se hubieran dado las alternativas b) o c) señaladas en el Concepto, como y cuando realizaron las diligencias pertinentes para efectuar la notificación y cuales fueron los resultados.

Será responsabilidad del Jefe de oficina tomar las medidas del caso para que la notificación del proyecto sea efectuada dentro del mismo día en que se realizó la solicitud a tal efecto. Sólo en el caso que dicha solicitud se haya ingresado a la Inspección, en la tarde, al término de la jornada laboral, podrá ser practicada en el transcurso del día siguiente. En esa circunstancia se entenderá que la presentación del proyecto corresponde a la fecha en que se realice la solicitud de notificación en la Inspección, a partir de la cual deberán computarse los plazos pertinentes.

Este trámite tiene carácter preferencial, por cuanto a partir de la fecha de la notificación se genera, diez días hacia atrás, el fuero de la negociación colectiva, de modo tal que deben tomarse todas las medidas necesarias para su inmediata ejecución. (Artículo 7º Ley 19.880: Principio de celeridad: los funcionarios públicos deben hacer expeditos los trámites removiendo todo obstáculo que pudiere afectar su pronta y debida decisión).

El funcionario a quien se le asigne esta comisión deberá concurrir en forma inmediata a entregar un ejemplar del proyecto y de la nómina, al empleador o a la persona que actúa en su representación, mediante acta de notificación.<sup>13</sup> Los datos de dicha acta deben completarse, debidamente, por el funcionario que notifica, identificando y haciendo firmar a la persona que la recibe. En caso de negativa de ésta a suscribirla, se dejará constancia del hecho.

Es responsabilidad del funcionario asignado asegurarse que a quien le practique la notificación es el empleador o la persona que lo representa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

En tanto, es responsabilidad del o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales de proporcionar al notificador el Acta de notificación, donde conste claramente quien es la entidad que se encuentra representando a los trabajadores, debiendo, dicho Encargado, completar de manera previa el espacio que viene a continuación de la expresión "comisión negociadora". Es en ese espacio donde debe quedar claramente establecido a qué clase de organización corresponde la comisión negociadora: si a un sindicato de empresa, o a un grupo negociador o a un sindicato interempresa, dado que, en este último caso, los plazos de negociación son diferentes. Además, debe entregar al Notificador un ejemplar del proyecto de contrato colectivo más la respectiva nómina.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) REQUERIMIENTO DE NOTIFICACIÓN DE PROYECTO FUERA DE PLAZO**

Si el requerimiento, por parte de la Comisión Negociadora, se le hiciera a la Inspección del Trabajo vencido el plazo de tres días, de que dispone según el inciso segundo del artículo 324, la Inspección igualmente practicara dicha diligencia. Lo anterior es sin perjuicio que la parte empleadora manifieste, en las observaciones al proyecto, la circunstancia de haber sido notificada fuera del plazo legal, y que ello derive en una eventual reclamación de legalidad que deberá ser resuelta por la propia Inspección.

13 En Anexos.

**B) NEGATIVA DEL EMPLEADOR A RECEPCIONAR UN PROYECTO QUE LE NOTIFIQUE LA INSPECCIÓN**

Si el empleador, o quien lo representa, manifiesta al funcionario encargado de efectuar la notificación, que se niega a recibir el proyecto de contrato colectivo, por cuanto le fue presentado de manera extemporánea por la Comisión Negociadora, o aduciendo cualquier otra razón, el funcionario deberá levantar el Acta de Notificación dejando constancia de la negativa del empleador, entregando o dejando copia del proyecto de contrato colectivo.

**C) NOTIFICACIÓN EFECTUADA FUERA DE PLAZO POR LA INSPECCIÓN**

En la medida que el requerimiento sea realizado dentro del plazo legal, la eventual notificación fuera de plazo, por parte de la Inspección, producirá los efectos previstos en la norma, esto es, entenderse que el proyecto fue presentado en forma oportuna. Sin perjuicio, de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	<b>B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
2. Recepcionar respuesta del empleador	

**Fuente legal.**

Artículo 330 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la Comisión Negociadora para constancia de que fue recibida por ésta, debe remitirse a la Inspección del Trabajo, dentro los 5 días corridos siguientes a la fecha de entregada a la referida comisión.

**Procedimiento.**

El o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo de la Oficina de partes y la registrará en el SIRELA. Luego deberá archivarla en la Carpeta correspondiente.

**Situaciones especiales:****A) RESPUESTA AL PROYECTO CON ERRORES U OMISIONES**

Aspectos que el o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales debe revisar antes de su entrega en Oficina de Partes:

- Verificar la consignación de la fecha y firma de recepción por la Comisión Negociadora, a objeto de comprobar si fue entregada dentro del plazo legal y/o si fue recepcionada por uno o más miembros de la Comisión.
- Si la fecha en que fue entregado el proyecto se encontrase excedido, se consultará al depositante si existe acuerdo escrito de las partes para ampliar el plazo de 15 días previsto en la Ley. En el evento que así fuere se le solicitara deposite dicho acuerdo a fin de poder registrarlo debidamente en el SIRELA. Lo anterior, por las consecuencias jurídicas previstas en el artículo 332 del Código del Trabajo, que sanciona con multa administrativa la respuesta otorgada después de los 15 días de entregado el proyecto y con la aceptación del proyecto, por expreso mandato de la ley, si han transcurrido 20 o más días.
- De no estar firmada la respuesta por uno o más miembros de la comisión negociadora, en señal de recepción, se hará presente al depositante que el documento no producirá efecto jurídico alguno, por cuanto carece de

un requisito esencial, exigido por la propia ley, como lo es la firma de recepción de la comisión negociadora<sup>14</sup>. Si el recurrente insiste en efectuar el depósito en las condiciones en que se encuentra el documento, se dejará constancia en la misma respuesta y en la copia a timbrar por la Oficina de Partes, la falencia observada. Cabe tener presente que la circunstancia de que la respuesta no haya sido firmada por alguno de los miembros de la comisión negociadora, con el objeto de acreditar que ha sido recibida por ésta, permite afirmar que no resulta jurídicamente procedente considerar que el empleador ha contestado el proyecto que le ha sido propuesto.<sup>15</sup> Situación que, dado el carácter bipartito del proceso, le corresponde hacer valer a la Comisión Negociadora, por lo cual se le dará traslado a esta para que se pronuncie al respecto.

#### **B) RESPUESTA DEPOSITADA VÍA CORREO CERTIFICADO**

En el evento que en la copia de la respuesta remitida a la Inspección no conste haber sido recepcionada por la Comisión Negociadora se procederá de la misma forma que en el caso final detallado en la letra a).

#### **C) RESPUESTA NOTIFICADA CON VICIOS DE LEGALIDAD**

En caso que el empleador haya notificado la respuesta a una persona que no es integrante de la comisión negociadora o la haya remitido vía correo certificado a un domicilio distinto del registrado, se entenderá que la notificación ha sido debidamente efectuada si la Comisión Negociadora laboral hiciese uso de su derecho a objetar de legalidad la respuesta recibida, sin alegar el vicio de notificación.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
3. Notificar respuesta del empleador	

#### **Fuente legal.**

Inciso segundo de los artículos 330 y 324 del Código del Trabajo.

#### **Concepto.**

Si la Comisión Negociadora se niega a firmar la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo, expirado el plazo de los 5 días corridos que el empleador tiene para depositarlo en la Inspección del Trabajo,<sup>16</sup> el empleador puede recurrir a ésta, dentro del plazo de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado, para que notifique la referida respuesta a uno o más miembros de la Comisión Negociadora. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos 1º y 2º del artículo 332, normas que implican que la solicitud del empleador no puede efectuarse más allá de los 15 días que tiene para entregar su respuesta.

Se entiende como negativa de la Comisión Negociadora a recepcionar el proyecto las siguientes situaciones:

- El rechazo verbal, escrito o manifestado a través de un tercero, a recibir la respuesta;
- La imposibilidad de ubicar físicamente a cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora.
- Cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento de la respuesta, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

<sup>14</sup> Memo N° 47 del 25.03.04, de la División Jurídica.

<sup>15</sup> Dictamen 320/26, de 19.01.1993.

<sup>16</sup> Dictamen N° 5291/244, de 14.09.1992.

### **Procedimiento.**

En la solicitud el empleador deberá individualizar la(s) persona(s) que se negó(aron) a recibir la respuesta al proyecto y en que fecha ello acaeció. De darse las alternativas b) o c) señaladas en el Concepto, deberá señalar como y cuando trato de efectuar la notificación de su respuesta y cuales fueron los resultados de su diligencia.

Será responsabilidad del Jefe de oficina tomar las medidas del caso para que la notificación de la respuesta sea efectuada dentro del mismo día en que se realizó la solicitud a tal efecto, sólo en el caso que dicha solicitud se haya ingresado a la Inspección, en la tarde, al término de la jornada laboral, podrá ser practicada en el transcurso del día siguiente. Este trámite tiene carácter preferencial, puesto que la entrega extemporánea de la respuesta del empleador se encuentra sancionada por las disposiciones contenidas en los incisos 1º y 2º del artículo 332.

El funcionario a quien se le asigne esta comisión deberá concurrir en forma inmediata a entregar un ejemplar de la respuesta, y de los antecedentes si correspondiese, a la Comisión Negociadora, mediante acta de notificación<sup>17</sup>. Los datos de dicha acta deben completarse debidamente, por el funcionario que notifica, identificando y haciendo firmar a la persona que la recibe. En caso de negativa de ésta a suscribirla, se dejará constancia del hecho.

Es responsabilidad del funcionario asignado asegurarse que a quien le practique la notificación es uno de los integrantes de la Comisión Negociadora.

En tanto, es responsabilidad del o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales de proporcionar al notificador el Acta de notificación, donde conste claramente la individualización de los integrantes de la Comisión Negociadora, más un ejemplar de la respuesta al proyecto de contrato colectivo.

### **Situaciones especiales.**

#### **D) REQUERIMIENTO DE NOTIFICACIÓN DE PROYECTO FUERA DE PLAZO**

Si el requerimiento, por parte del empleador, se le hiciera a la Inspección del Trabajo vencido el plazo de quince días, de que dispone según el inciso segundo del artículo 329, por presumir que prima lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 324, la Inspección igualmente practicara dicha diligencia. Lo anterior es sin perjuicio que la parte trabajadora solicite se le aplique al empleador la sanción dispuesta en el inciso 1º del artículo 332, o solicite se Certifique que, llegado el vigésimo día, el empleador no ha depositado copia de su respuesta la Inspección.

#### **E) NEGATIVA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA A RECEPCIONAR LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR QUE LE NOTIFIQUE LA INSPECCIÓN**

Si la Comisión Negociadora se negare, por cualquier causa, a recibir la respuesta que está notificando la Inspección del Trabajo, el funcionario comisionado para notificar, deberá, en todo caso, entregar copia de la respuesta, levantando el Acta de Notificación donde dejará constancia de la negativa de la Comisión Negociadora.

#### **F) AUSENCIA DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

En caso de que uno o más miembros de la Comisión Negociadora, no fueren habidos, tal circunstancia no impedirá la notificación de la respuesta del empleador, ya que dicha diligencia deberá entenderse válida aunque se efectúe sólo a uno de ellos.

El funcionario deberá agotar las diligencias tendientes a dar cumplimiento a la comisión encomendada.

<sup>17</sup> En Anexos.

**g) NOTIFICACIÓN EFECTUADA FUERA DE PLAZO POR LA INSPECCIÓN**

En la medida que el requerimiento sea realizado dentro del plazo legal, la eventual notificación fuera de plazo, por parte de la Inspección, producirá los efectos previstos en la norma, esto es, entenderse que la respuesta fue entregada en forma oportuna. Sin perjuicio, de la responsabilidad administrativa que recae en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 4. Procedimiento a seguir ante imposibilidad de notificación personal por parte de la Inspección	

**Fuente legal.**

Artículo 478 bis del Código del Trabajo.

**Procedimiento.<sup>18</sup>**

En el caso que la Inspección no pueda notificar de manera personal, podrá efectuar tal trámite por escrito, mediante carta certificada dirigida al domicilio que la comisión negociadora o el empleador hayan señalado en su propio proyecto.

Para computar el plazo de que las partes disponen, ya sea para dar la respuesta, en caso de que se esté notificando un proyecto, o para presentar objeción de legalidad, en el evento de que se esté notificando una respuesta, o para interponer una solicitud de reposición, las notificaciones por carta certificada efectuadas por la Dirección del Trabajo se entenderán practicadas al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos que corresponda, de lo que deberá dejarse constancia por escrito (art. 478 bis Código del Trabajo).

También podrá notificarse en la oficina de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo respectiva, si el empleador o su representante legal, debidamente autorizado, o uno o más miembros de la comisión negociadora laboral, en su caso, concurriera a ella. En este caso, se deberá entregar copia íntegra del documento que se notifica y se dejará constancia de este hecho.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 5. Aplicar multa administrativa	

**Fuente legal.**

Artículo 332 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

Si el empleador no diera respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 15 días corridos siguientes a la presentación, deberá ser sancionada con una multa ascendente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo.

<sup>18</sup> Dictamen 2391/102, de 8 de Junio de 2004.

### **Procedimiento.**

Si la Comisión Negociadora denuncia que la respuesta fue entregada fuera de plazo, antes de ingresar la denuncia, en la Unidad de Relaciones Laborales se deberá:

- a) Revisar en el SIRELA si no existen instrumentos colectivos vigentes vinculados al empleador, en cuyo caso corresponde la aplicación del artículo 320 y las instrucciones contenidas en las páginas 3 y 4 de este Manual.
- b) Revisar en el SIRELA si existen otra negociación en curso vinculada al empleador mediante la cual se hubiera determinado que procedía la aplicación del artículo 320.
- c) Si ninguna de las opciones anteriores correspondiese, verificar si existe acuerdo entre las partes para postergar la entrega de la respuesta.

Si ninguna de esas situaciones se diera, en la Unidad de Relaciones Laborales se ingresará la solicitud de fiscalización al DT Plus, consignando en el respectivo ingreso los datos referidos a fecha de presentación del proyecto, individualización de las partes negociantes, con indicación del RUT y domicilio de la empresa y del representante legal, si correspondiere, y la fecha en que el empleador debió haber entregado la respuesta a la Comisión negociadora. Para poder llevar un control del estado de la fiscalización se sugiere imprimir el comprobante de ingreso y archivarlo en el expediente de la negociación.

El fiscalizador deberá concurrir a la empresa para determinar con exactitud las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores que participan en la negociación colectiva, con la información obtenida confeccionará la Resolución de multa en el Formulario F9.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) NEGATIVA DE LA EMPRESA A PROPORCIONAR INFORMACIÓN.**

En caso que el empleador o la persona que atiende al fiscalizador se niegue a proporcionar los datos que se requieren para la confección de la multa, se aplicará la sanción calculada en base al 20% de la sumatoria de los resultados que resulten de multiplicar el I.M.M. vigente por el número de involucrados en la negociación, además de cursar sanción por impedimento de la fiscalización.

#### **B) INEXISTENCIA DE LIBRO DE REMUNERACIONES Y DE LIQUIDACIONES DE SUELDO**

La inexistencia de estos documentos no deberá ser obstáculo para aplicar la sanción, en este evento se deberá recurrir a las remuneraciones consignadas en los contratos de trabajo, o, en su defecto, en las planillas de cotizaciones previsionales. O, por último, al cálculo en indicado en la letra a) anterior. En caso de no existir contratos de trabajo se estará a lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 9º del Código del Trabajo. En este caso se cursará, además, sanción por no mantener la documentación en el lugar de trabajo

#### **C) FECHA IMPRECISA DE RECEPCIÓN DE RESPUESTA**

Cuando la Comisión Negociadora solicitara que se multe al empleador por no haber dado respuesta oportuna al proyecto, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales sólo podrá solicitar la fiscalización pertinente cuando dicha Comisión acredite fehacientemente que la referida respuesta fue entregada fuera del plazo legal.

En efecto, si la respuesta de que se trate o la nota a través de la cual se envió a la Comisión Negociadora, no contiene la fecha en que ésta la recibió, sino que sólo se encuentra la firma de, a lo menos, un miembro de dicha Comisión, no implica necesariamente que la respuesta fue entregada por el empleador fuera del plazo legal. Por otra parte, con la fecha de depósito en la Inspección del Trabajo no se puede establecer si a la Comisión Negociadora se le entregó la respuesta fuera del plazo legal.

En las situaciones descritas no se ingresará la denuncia respectiva al DT Plus, debiendo la Unidad de Relaciones Laborales informar al respecto a los recurrentes.

### **Fuente legal.**

No tiene.

### **Concepto.**

Si llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo el empleador no le ha dado respuesta se entenderá que lo ha aceptado, salvo prórroga acordada por las partes.

### **Procedimiento.**

En el evento que la Comisión Negociadora solicite a la Inspección que certifique tal circunstancia corresponderá que el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales les informe que en lo que cabe a la Inspección del Trabajo sólo le compete emitir un certificado donde conste si, llegado el vigésimo día, existe o no depósito de la respuesta del empleador, debidamente recepcionada por la comisión negociadora laboral, en la Inspección. De manera posterior ante cada vencimiento de una cláusula del proyecto deberán requerir se inicie el procedimiento de fiscalización correspondiente por incumplimiento del contrato colectivo.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	
<b>CONTENIDO</b> 6. Certificar omisión de respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo		

De reiterar lo solicitado se procederá a confeccionar y entregar un Certificado<sup>19</sup>, donde consten los siguientes datos:

- Fecha de presentación o notificación del proyecto de contrato colectivo.
- Individualización de las partes que negociaron
- Circunstancia de no constar depositada la respuesta del empleador en la Inspección del Trabajo dentro del plazo legal
- Circunstancia de haberse llegado al vigésimo día sin que hubiera depósito de la respuesta ni de un acuerdo que hubiera prorrogado la misma.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) SOLICITUD PRESENTADA POR UN TRABAJADOR INVOLUCRADO NO MIEMBRO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

No existe inconveniente en otorgar un certificado solicitado por un trabajador que no es miembro de la comisión negociadora, siempre y cuando éste figure en la nómina de los involucrados en la negociación.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 7. Recepcionar reclamación de legalidad	

### **Fuente legal.**

Artículo 331 del Código del Trabajo.

<sup>19</sup> En Anexos.

### **Concepto.**

La reclamación por objeciones de legalidad es la facultad entregada a la comisión negociadora, dentro del proceso de negociación colectiva reglada, para reclamar de las observaciones formuladas por el empleador, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del Código del Trabajo. Esta facultad se ejerce por la comisión negociadora ante el Inspector del Trabajo, cuando la negociación involucra hasta mil trabajadores. Cuando la cantidad de involucrados supera dicha cifra, la reclamación es resuelta por el Director del Trabajo.

El plazo para interponer la reclamación es de 5 días corridos contados desde la recepción de la respuesta, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo. De esta forma, si el plazo de que dispone la Comisión Negociadora para presentar su reclamación venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

Si la comisión negociadora laboral, frente a una observación de fondo efectuada por el empleador, decidiera no hacer uso de su derecho a objetarla de legalidad o lo hiciera extemporáneamente deberá entenderse que se allana, y, consecuentemente, el proceso de negociación no podría seguir su curso. Se entiende que existe una observación de fondo, que, incluso puede llegar a impedir que el proceso continúe su normal desarrollo, a vía ejemplar, cuando el empleador observa a trabajadores alegando que se encuentran afectos a un instrumento colectivo vigente y puede probar tal afirmación; las observaciones de falta de quórum alegadas por el empleador, tratándose de grupos negociadores; que se trata de una empresa impedida por ley para negociar colectivamente. Es decir, se trata de observaciones de tal naturaleza que de no mediar la correspondiente objeción de legalidad, por parte de la comisión negociadora, se produce el efecto antes indicado. El efecto indicado se producirá aun cuando la Comisión negociadora haya objetado otras materias.

En la situación descrita, si la comisión negociadora laboral resolviera continuar adelante con el proceso de negociación insistiendo en votar la última oferta o la huelga, esta Dirección del Trabajo deberá abstenerse de participar, atendido que esta determinación daría origen a una controversia entre las partes que deberá ser resuelta por el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento.

No es exigible a los miembros de la comisión negociadora que, además del relato de los hechos en que sustentan sus objeciones de legalidad, deban acompañar los fundamentos jurídicos correspondientes, siendo esta una labor que corresponde sea efectuada por la Inspección actuante. Por tanto no será sustento para rechazar una objeción la ausencia de argumentos jurídicos.

### **Procedimiento de recepción.**

El (la)encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales debe revisar, de manera preliminar, la objeción de legalidad antes que esta sea depositada en la Oficina de partes, con el fin de advertir a la Comisión Negociadora acerca de la existencia de cuestiones de carácter formal que pueden ser subsanadas antes de que provoquen efectos en el proceso de negociación.

Una vez efectuada la visación del documento, deberá ser ingresado en la Oficina de Partes, la que lo remitirá a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales, quien lo ingresará al SIRELA.

El encargado de la Unidad, determinará, de acuerdo a la cantidad de trabajadores involucrados en la negociación, si debe resolver la Inspección del Trabajo (hasta mil trabajadores) o el Director del Trabajo (más de mil trabajadores).

Asimismo, determinará (si no lo ha hecho al momento de la presentación del proyecto de contrato colectivo) si la Oficina es competente para pronunciarse acerca del proceso de que se trata, en razón del ámbito territorial que a cada Inspección del Trabajo le corresponde y que tratándose de esta materia, está determinado por el domicilio de la empresa. De no ser así, se remitirá, de inmediato y por la vía más rápida, en consideración a los plazos que están involucrados, mediante oficio a la Oficina competente, informándose de ello a ambas partes.

Si se tratare de una negociación supraempresa, podrá ingresarse el proyecto, y por ende, conocerá y resolverá de las cuestiones que así se le requieran, la Inspección del Trabajo ubicada en el domicilio de cualquiera de las empresas involucradas. Esta sola circunstancia inhabilitará a la otra u otras Inspecciones en cuya jurisdicción estuviere ubicado el domicilio de la o las otras empresas involucradas, para pronunciarse sobre cualquiera situación a que diere lugar el proceso de negociación colectiva, salvo el caso en que fuere solicitada alguna actuación por la Inspección en que se ha radicado el conocimiento de la negociación colectiva.

### **Derivación de Objeción de legalidad a Unidad/Coordinación Jurídica para su dictación**

En el primer caso, es decir si los involucrados son mil o menos trabajadores, el/la encargado/a de la Unidad, deberá remitir al/la abogado/a de la Inspección la presentación de la comisión negociadora, junto con la carpeta de la respectiva negociación, con el objeto de que proceda a estudiar los antecedentes y a redactar la resolución respectiva. De no contar la oficina con un abogado la labor señalada deberá ser asumida por el respectivo Coordinador Jurídico, para lo cual deberán remitírsele la totalidad de los antecedentes por la vía más expedita. En uno y otro caso el envío deberá efectuarse el mismo día en que ingrese la objeción a la Inspección.

De determinar el/la abogado/a que es necesario dictar una medida para mejor resolver, antes de iniciar la fiscalización correspondiente deberá entrevistar a la Comisión Negociadora a objeto de determinar la mejor manera de abordar dicho proceso. Esa entrevista podrá efectuarla el/la abogado/a de la oficina o el/la encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales, pero quien la realice deberá ingresar la solicitud de fiscalización al DT Plus y coordinar la fiscalización con el/la Jefe/a de la Unidad de Inspección quien al momento de asignar la fiscalización hará presente al/la fiscalizador/a actuante que el informe deberá ser evacuado en un plazo no superior a 4 días hábiles de ingresada la comisión al sistema.

### **Del traslado de la objeción a la parte empleadora**

De toda objeción de legalidad ingresada por la Comisión Negociadora, deberá conferirse traslado el mismo día de recepcionada la objeción, o a más tardar el día siguiente, notificando en forma personal, a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente.

Lo anterior, en cumplimiento al principio de bilateralidad de todo proceso y que compete a este Servicio, dentro del ámbito de sus atribuciones, resguardar. Al efecto, en el oficio conductor, se indicará al empleador que tiene un plazo de 3 días corridos, contados desde la recepción del oficio, para hacer llegar a la Inspección los antecedentes que estime pertinentes y que puedan ayudar a despejar la controversia que se ha suscitado entre las partes. Este plazo no suspende aquel de que dispone la Inspección para pronunciarse. En el anexo, se encuentra un modelo de oficio conductor.<sup>20</sup>

### **Situaciones especiales:**

#### **A) RECLAMACIÓN QUE DEBE SER RESUELTA POR EL DIRECTOR DEL TRABAJO**

Si los trabajadores involucrados son más de mil, la reclamación de legalidad deberá ser resuelta por el Director del Trabajo. Sin embargo, como ésta se interpone en la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la negociación el/la encargado/a de la Unidad primero deberá revisar si producto de observaciones efectuadas por el empleador y aceptadas por los trabajadores el número de involucrados se mantiene o no en más de mil trabajadores, si ello fuera así deberá remitir la objeción a la brevedad, conjuntamente con todos los antecedentes de la negociación, a la División de Relaciones Laborales, sin perjuicio de informar de esa circunstancia, por el medio más rápido, fax, correo electrónico y del ingreso de la información al SIRELA. En el evento que el número hubiere descendido a ser igual o inferior a mil la objeción deberá ser resuelta en la respectiva inspección.

<sup>20</sup> En Anexos.

Las eventuales fiscalizaciones para mejor resolver serán requeridas vía correo electrónico por la Unidad Jurídica de la División al Director Regional correspondiente, con copia a las Coordinaciones de Inspección, Relaciones Laborales y Jurídica, y al o los Jefes de oficina donde deban realizarse. Previo a la fiscalización la oficina donde se encuentra radicada la negociación deberá citar a la Comisión Negociadora a efectos de revisar con ella si los parámetros entregados por la División cubren todos los aspectos necesarios para resolver o deben adicionarse otros, la eventual complementación será remitida al Director Regional a fin que la incorpore a las instrucciones del o los fiscalizadores que realizarán la investigación. La Resolución para mejor resolver que sea dictada por la División determinará el tiempo en que deberá ser evacuado el informe o los informes de fiscalización.

El plazo para pronunciarse comenzará a correr desde el momento en que se recepciona la presentación en la Inspección respectiva.

Una vez dictada la resolución, se remitirá, mediante oficio, en un original y cuatro copias, a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a notificar a las partes.

#### **B) RECLAMACIÓN PRESENTADA POR EL EMPLEADOR**

El derecho de interponer reclamación de legalidad, respecto de la respuesta del empleador o de las observaciones que éste hubiere formulado al proyecto, asiste exclusivamente a la Comisión Negociadora.

En consecuencia, si fuera el empleador quien observare de legalidad el proyecto de contrato colectivo haciéndolo presente a la Inspección del Trabajo, a objeto de que ésta resuelva, sin perjuicio de recepcionar el documento presentado, el encargado deberá desestimar la reclamación por improcedente.

Para estos efectos, el encargado comunicará en el más breve plazo al empleador, por oficio, la improcedencia de la reclamación, invocando lo preceptuado en el artículo 331, inciso 1º del Código del Trabajo.

#### **C) RECLAMACIÓN PRESENTADA POR TRABAJADORES NO MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que presenten trabajadores que negocian colectivamente, o una parte de ellos, si no son integrantes de la Comisión Negociadora.

En efecto, del artículo 326 del Código del Trabajo se desprende que la representación de los trabajadores en la negociación colectiva está a cargo de la Comisión Negociadora y que ésta tiene las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, atribuciones que puede ejercer sin necesidad de consulta previa a sus representados. A mayor abundamiento, el artículo 331 del citado cuerpo legal radica en la Comisión Negociadora la facultad de formular reclamación de legalidad. De lo anterior, se dará cuenta por oficio a los interesados.

#### **D) RECLAMACIÓN NO PRESENTADA POR LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que no sean presentadas por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Negociadora, debido a que las facultades que la ley le concede a dicha Comisión deben ejercerse por acuerdos adoptados por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Cuando no correspondiere pronunciarse respecto de una reclamación de legalidad por no estar válidamente presentada, se dará cuenta a los interesados mediante oficio.

### E) PROYECTO DE CONTRATO PRESENTADO SIN LA FIRMA DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA O DE LA COPIA DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR SIN LA FIRMA DE ÉSTOS EN SEÑAL DE RECEPCIÓN

En este caso, la Inspección, cumpliendo con el rol que se le ha encomendado de supervisar el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva reglado deberá, previa revisión y comprobación del incumplimiento de alguna de las exigencias legales establecidas en los artículos 330, inciso 1º, o, 324, inciso 1º, del Código del Trabajo, según corresponda, negarse a recibir el documento respectivo. La negativa a admitirlo, deberá efectuarse mediante un oficio en el cual se deje constancia de la causa por la cual la oficina se rehúsa a recibirlo, la que se encuentra contenida en el texto de las disposiciones legales anotadas. Dicho documento se deberá hacer llegar por conducto regular a la parte afectada.

### F) RECLAMACIÓN POR RESPUESTA DEL EMPLEADOR FUERA DE PLAZO

Si la reclamación de legalidad se fundamentare en el hecho de que el empleador entregó su respuesta fuera del plazo dado por la ley, vale decir, después de 15 días corridos de presentado o notificado el proyecto de contrato colectivo, el encargado de la Unidad no dará curso a la reclamación, de lo cual dará cuenta por oficio a los interesados, toda vez que esta circunstancia deberá ser sancionada de oficio, en conformidad al artículo 332 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo.

En relación con la aplicación de la multa, deberá evaluarse criteriosamente la oportunidad de la misma, para no afectar el proceso de negociación colectiva. En el evento de aplicarse, se considerará la normativa vigente, sin perjuicio de que, si concurren los supuestos establecidos en las instrucciones internas, amerite su reconsideración administrativa posterior.

De igual forma, no será objeto de reclamación el hecho de no haberse dado respuesta por parte del empleador antes del vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, en razón de que deberá entenderse, por expreso mandato de la ley, que el empleador aceptó el citado proyecto. (artículo 332, inciso final del Código del Trabajo).

### G) INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO SIN QUE MEDIE RECLAMACIÓN

Si el empleador impugnare parte o todo el proyecto de contrato colectivo, no diere respuesta a él en los términos señalados en el artículo 329 del Código del Trabajo o formulare observaciones al proyecto, la Inspección del Trabajo no podrá pronunciarse en términos de resolver las observaciones de legalidad, a menos que la Comisión Negociadora las objetare, previamente, ejerciendo el derecho que le confiere el artículo 331 del citado cuerpo legal. En consecuencia, no procederá que la Inspección del Trabajo intervenga de oficio.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
8. Pronunciarse sobre reclamación de legalidad. Procedimiento	

#### **Fuente legal.**

Inciso segundo del artículo 331 del Código del Trabajo.

#### **Concepto.**

Es el acto jurídico-administrativo, mediante el cual el Inspector del Trabajo, o el Director del Trabajo en su caso, a requerimiento de la comisión negociadora laboral, dirime una controversia legal suscitada entre ésta y el empleador, o empleadores, por no ajustarse el proyecto de contrato colectivo o la respuesta, en la forma o el fondo, a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo dictarse dentro del plazo de cinco días, contados desde la presentación de la reclamación de legalidad.

### Procedimiento.

A partir del estudio de los antecedentes, pueden darse a lo menos estas situaciones:

- a) Si en esta instancia se advierte (no obstante que ello debe efectuarse por la Unidad de Relaciones Laborales al momento de recepcionar el correspondiente proyecto de contrato colectivo) que se trata de una negociación colectiva en que debe aplicarse el artículo 320, por tratarse de una empresa en que no existe instrumento colectivo vigente, o se trata de una en que existe sólo uno o más convenios colectivos suscritos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 314 bis y se deposita una objeción de legalidad sin considerar la extensión de los plazos a que alude dicha norma legal, corresponderá abstenerse de dictar la Resolución de Objeciones de Legalidad, debiendo el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, mediante oficio informar de tal situación a ambas partes, dejando claramente establecido en el texto de esa comunicación, que se pronunciará acerca de las objeciones de legalidad en el plazo correspondiente.
- b) Que los antecedentes existentes en la Inspección sean suficientes para proceder a dictar la resolución. En este caso, se dictará la resolución dentro del plazo de cinco días contados desde la presentación de la reclamación de legalidad.
- c) Que los antecedentes sean insuficientes, pero es posible obtenerlos prontamente. En este caso, se deberá requerir, a quien corresponda según la organización y procedimientos de la respectiva Inspección, se efectúen las diligencias necesarias (requerimiento de documentación, investigación de hechos, fiscalización, etc.) para que dentro del plazo señalado anteriormente sea posible dictar la resolución.

Será un criterio rector en estas materias, que a la Inspección le corresponde un rol activo, debiendo actuar breve y sumariamente, correspondiéndole verificar la situación que no se encuentra suficientemente aclarada.

- d) Que los antecedentes sean insuficientes y no sea posible obtenerlos antes del plazo de cinco días, establecidos en la ley, para dictar la resolución definitiva.

Frente a esta situación, y sólo en este caso, será necesario dictar una resolución ordenando las medidas para mejor resolver que se estime estrictamente necesario decretar, fijando un plazo para su realización, el que no podrá exceder de 5 días contados desde que aquella se emita.

En todo caso, la resolución definitiva deberá dictarse y notificarse antes del plazo asignado en la ley al empleador para comunicar la última oferta a los trabajadores.

- e) Que algunas materias puedan resolverse sin nuevos antecedentes o si se requieren se pueden obtener antes del plazo de cinco días, y que otras materias requieran decretar medidas para mejor resolver.

En este caso, se dictará una primera resolución, en la cual el Inspector se pronuncie derechamente respecto de aquellas materias que es posible resolver dentro de plazo, y decretará las medidas para mejor resolver indispensables para pronunciarse sobre las materias pendientes, de tal forma que deje para una segunda resolución el mínimo de objeciones posible, la que, en todo caso, debe encontrarse dictada y notificada antes del plazo que el empleador tiene para entregar su última oferta.

- f) En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales a que alude el artículo 315 del Código del Trabajo, la Inspección llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso. El plazo al efecto debe ser entre 3 y 5 días de acuerdo al tipo de documentos solicitados.

**Realizado el estudio de los antecedentes reunidos, el/la abogado/a, según los criterios ya reseñados, deberá proceder a la redacción de la resolución, para lo cual debe tener en consideración las instrucciones contenidas desde la página 34 a la 48 del presente Manual.**

La resolución redactada, original y tres copias, se entregará al Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, para su firma.<sup>21</sup>

Una vez firmado el original y las copias, el Inspector deberá asignar, a la unidad que corresponda, que proceda a la notificación de la resolución a la comisión negociadora y al empleador, según las instrucciones que figuran en página 49 de este Manual. Esta facultad para asignar la notificación, podrá ser delegada en el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) DESESTIMIENTO O RENUNCIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA RESPECTO A LAS RECLAMACIONES DE LEGALIDAD**

Iniciado el procedimiento de objeción de legalidad deben necesariamente dictarse todas las resoluciones que correspondan, aún en el caso que exista renuncia o desistimiento expreso de la comisión negociadora. En tal caso, la resolución consistirá precisamente en declarar el desistimiento o la renuncia.

#### **B) SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO ANTES DE LA DICTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN**

En el evento que, excepcionalmente, la resolución no se haya dictado al momento en que las partes suscriben el contrato colectivo, se deberá, dictar Resolución dejando constancia de esa situación.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
9. Pronunciarse sobre reclamación de legalidad. Límites.	

### **Límites para pronunciarse sobre reclamación de legalidad.**

No obstante la amplitud de las facultades, existen límites contenidos en la propia ley laboral y otros que emanan del ordenamiento jurídico.

#### **1. Límites establecidos en los artículos 331 y 332 del Código del Trabajo.**

- El Inspector del Trabajo, sólo puede ejercer esta facultad a requerimiento de la comisión negociadora laboral, la cual debe interponer su reclamación dentro del plazo legal de cinco días contados desde la recepción de la respuesta.
- Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, esta facultad sólo podrá ser ejercida por el Director del Trabajo, quedando inhabilitado por ley el Inspector del Trabajo.
- El Inspector no podrá pronunciarse sobre la discrepancia referida a la prohibición de negociar materias que limitan la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa (artículo 306, inciso 2º).

Cabe señalar que si la controversia se refiere a que el empleador omitió dar fundamentos en su respuesta, y la comisión negociadora reclamó de la omisión, el Inspector deberá resolver, ordenando al empleador que señale los fundamentos.

En este sentido es necesario tener presente que el artículo 315 del Código del Trabajo, en su inciso quinto establece que: "Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses

<sup>21</sup> En Anexos.

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”.

El inciso final de la norma en cuestión, agrega que, “Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento”.

De ello se sigue que el empleador está obligado a entregar la documentación señalada en el artículo 315, inciso 5º, del Código del Trabajo, a lo menos con quince días de anticipación al plazo máximo señalado en el inciso 1º del artículo 322 del mismo cuerpo legal, esto es, a la época establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo, la que de acuerdo con el citado precepto, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días anteriores al vencimiento del respectivo contrato.

Atendido el carácter bipartito del proceso de negociación colectiva, es lícito concluir que el legislador ha dejado entregado a las partes involucradas la carga de establecer cuales, a su juicio, constituyen “los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo”, sin límites para pronunciarse sobre reclamación de legalidad.

No obstante la amplitud de las facultades, existen límites contenidos en la propia ley laboral y otros que emanan del ordenamiento jurídico.

A la luz de lo dispuesto en el inciso 5º del artículo 315 en relación con el artículo 331, ambos del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo o el Director del Trabajo, en su caso, sólo se encuentran facultados para exigir a las partes, bajo los apercibimientos legales correspondientes, el cumplimiento de las exigencias mínimas establecidas por el legislador.

En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso.

La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

d) Tampoco corresponde al Inspector resolver que el proyecto de los trabajadores se transformó en contrato colectivo, por haberse cumplido veinte días desde la presentación del proyecto, sin haberse recepcionado respuesta del empleador. El Código, en su artículo 332, inciso final, establece que por el solo transcurso del plazo, “llegado el vigésimo día”, el proyecto se transforma en contrato colectivo. Un requerimiento en este sentido, deberá ser evacuado por medio de oficio, de acuerdo al mérito de los antecedentes que obren en poder de la Inspección. En definitiva, corresponde que esa, certifique la circunstancia que llegado el vigésimo día desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, no se encuentra depositada en la Oficina la respuesta del empleador, de conformidad al procedimiento contenido en la página 22 del presente Manual.

## 2. Límites que emanan del ordenamiento jurídico

a) Al dictar la resolución, el Inspector del Trabajo debe limitarse al tema controvertido, es decir, a la materia específica que las partes han sometido a su conocimiento. La primera consecuencia de este límite, es que el Inspector no puede dictar de oficio resoluciones de aquellas reguladas en el artículo 331.

El tema controvertido, está limitado, por una parte, por las objeciones de legalidad de la comisión negociadora y, por la otra, por las observaciones de legalidad del empleador o empleadores.

Será muy importante, que en la etapa de análisis de la reclamación, el Inspector se ocupe con la mayor acuciosidad a determinar cuál es el conflicto o diferencia legal existente entre las partes, a objeto de enmarcar su resolución dentro de la facultad otorgada por ellas.

Por último, deberá tener presente, que no obstante una materia sea reclamada por una de las partes, prima el límite legal, desarrollado en el punto anterior.

b) El Inspector deberá pronunciar su resolución en forma razonada y con los debidos fundamentos, de tal manera que no pueda ser calificada como una resolución caprichosa o arbitraria.

Lo anterior exige de quien resuelve, una actitud reflexiva, que denote un grado de preocupación por convencer del mérito de su decisión.

Todo el razonamiento, considerando los fundamentos de hecho y de derecho, deberá quedar debidamente expresado en el texto de la resolución que se dicte.

c) No obstante la amplitud de facultades, al momento de tener que interpretar alguna disposición legal, el Inspector deberá regirse por el criterio vigente en el Servicio, y que se contiene en los dictámenes del Director del Trabajo.

En aquellos casos en que no exista doctrina vigente, corresponderá que resuelva el Inspector, de acuerdo a la opinión que se forme, previa consulta a la superioridad regional o nacional.

d) Derivación a Inspección competente conforme a jurisdicción administrativa territorial: Si en la instancia de objeciones de legalidad se advierte que se trata de una negociación que corresponde sea conocida y resuelta por otra Inspección, atendida la competencia territorial que cada una de ellas posee, se remitirá, de inmediato y por la vía más rápida en consideración a los plazos que están involucrados, mediante oficio a la Oficina competente, informándose de ello a ambas partes.

e) En la misma forma se deberá actuar en caso de tratarse de más de mil trabajadores, en cuyo caso se deberá remitir copia de todo el expediente a la División de Relaciones Laborales. De preferencia se enviará dicho expediente scaneado vía correo electrónico a la Jefatura de la División con copia a la Jefatura de la Unidad Jurídica.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	<b>B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>11. Pronunciarse sobre reclamación de legalidad. Contenidos formales de la resolución</b>	

### Contenidos formales de la resolución.

La resolución deberá ser muy clara en la definición del asunto o asuntos controvertidos, en los fundamentos de hecho y de derecho que servirán de base respecto de cada asunto controvertido, y en lo que en definitiva se resuelva: ya sea acoger la reclamación, rechazarla o abstenerse por carecer de competencia.

La resolución se dividirá en tres partes:

**Visto.**

En esta parte deberá indicarse la fuente legal que faculta al Inspector del Trabajo para pronunciarse sobre las objeciones de legalidad, es decir, se hará referencia al artículo 331 del Código del Trabajo.

**Considerando.**

En esta parte, se deben desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho en virtud de los cuales se dictará la resolución.

En el primer considerando deberá indicar la circunstancia de haberse presentado el proyecto de contrato colectivo, la aplicación del artículo 320, de corresponder, la fecha y la individualización de las partes. En este considerando la individualización deberá ser completa, esto es:

- Respecto a la parte empleadora: razón social exacta y representante legal de la empresa, en el caso que esta corresponda a una persona jurídica;
- En cuanto a la parte trabajadora, en el evento que sea un Sindicato deberá indicarse el nombre exacto e íntegro de la organización y que es el directorio quien lo representa; en tanto, si es un grupo negociador, deberán individualizarse cada uno de los integrantes que conforman la Comisión Negociadora.

En el segundo considerando, se indicará el hecho de haberse respondido el proyecto, la fecha de ocurrencia y si fue dentro del plazo legal, señalando, si correspondiere, la circunstancia de haber formulado el empleador observaciones al proyecto.

En uno y otro caso se dejará constancia de si ha sido necesario notificar a través de la Inspección, el proyecto o la respuesta, por haberse negado alguna de las partes a receptionarlas.

En el tercer considerando se indicará la circunstancia de que la Comisión Negociadora presentó la reclamación de legalidad y si ésta dice relación con la respuesta y/o con las observaciones formuladas por el empleador.

En el cuarto considerando se dejará constancia del traslado efectuado al empleador de las objeciones de legalidad presentadas por la Comisión Negociadora, indicando el número de oficio, fecha de éste y de su notificación.

En los considerandos siguientes se expondrá, sucintamente, cada una de las objeciones de legalidad que involucra la reclamación, precisando con claridad la controversia jurídica producida sin reproducir literalmente las argumentaciones, siguiendo el mismo orden en que fueron planteadas por los trabajadores. Cuando la objeción consista en la exclusión de Trabajadores del proceso, deberá transcribirse en el considerando la totalidad de los nombres de los trabajadores excluidos y el fundamento invocado por el empleador al efecto. En su defecto deberá indicarse que se acompaña nómina anexa indicando que es parte integrante de la Resolución para todos los efectos legales.

Respecto de cada objeción, a continuación de cada una de ellas, se desarrollarán los fundamentos de hecho y de derecho que digan relación con la materia objetada, debiendo citar obligatoriamente la(s) norma(es) legal(es) pertinentes y, eventualmente, doctrina administrativa contenida en dictámenes y jurisprudencia judicial.

Si se ha requerido fiscalización o investigación de antecedentes, la resolución deberá hacer referencia a los mismos, señalando las conclusiones que de los informes se derivan y si es necesario citar párrafos textuales, deberá hacerse, de tal forma que la resolución sea comprensible por sí misma, teniendo el carácter de autosuficiente.

### Parte resolutive.

Este apartado deberá comenzar, respecto de cada objeción interpuesta, con el término “Acógesse” o “Recházase” o “Declárase inadmisibile” (reclamación fuera de plazo) o “Abstíenesse”, según corresponda, pronunciándose sobre cada una de las objeciones de legalidad en el mismo orden en que fueron analizadas, señalando expresamente en forma sintética, respecto de cada pronunciamiento, los fundamentos en que se basa.

Cuando se ordene a alguna de las partes enmendar su proyecto o respuesta, deberá fijarse un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la notificación, para su cumplimiento, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haberse respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

Se acompaña modelo de resolución<sup>22</sup> que, con las adecuaciones que sean necesarias, deberá servir de modelo para la dictación de las resoluciones.

### Contenidos de fondo de la resolución.

En esta sección se revisarán distintas situaciones que se presentan, con mayor o menor regularidad, indicándose el criterio para su resolución por parte del Inspector del Trabajo.

Cada situación revisada considera aspectos generales, sin embargo cada negociación cuenta con sus propias particularidades, por lo tanto siempre será necesario hacer el análisis del caso particular y evaluar si los criterios que aquí se formulan son aplicables en su totalidad.

En prácticamente todos los casos se cita uno o más dictámenes. Sin embargo, no todos dicen relación directa con la situación tratada, sino que aportan criterios para su resolución, toda vez que no siempre se cuenta con jurisprudencia del Servicio.

#### A) RECLAMACIÓN PRESENTADA FUERA DE PLAZO

Si la Comisión Negociadora presenta su reclamación a la Inspección del Trabajo fuera del plazo otorgado por la ley, vale decir, después de los 5 días corridos, contados desde la recepción de la respuesta dada por el empleador, la Inspección sólo podrá pronunciarse declarando inadmisibile la reclamación. Para estos efectos, el encargado deberá verificar que la reclamación se presentó fuera de plazo, constatando la fecha de recepción de la respuesta por la Comisión Negociadora, y la de ingreso de la reclamación a la Oficina de Partes.

Deberá tenerse presente, que no obstante ser un plazo de días corridos, según lo dispone el artículo 312 del Código del Trabajo, si venciere sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado para el día hábil siguiente.

#### B) RECLAMACIÓN REFERIDA A MATERIAS QUE NO PUEDEN SER OBJETO DE NEGOCIACIÓN

Si la reclamación de los trabajadores u observación del empleador se fundamenta en el hecho de haberse incluido en el proyecto de contrato colectivo o en la respectiva respuesta, cláusulas que se refieren a materias no susceptibles de ser negociadas colectivamente, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 306, inciso 2º del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo en su resolución deberá señalar que se abstiene de pronunciarse, toda vez que el artículo 331, inciso final establece que “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 2º del artículo 306”.

Lo anterior, sin perjuicio de señalar en la parte considerativa de la resolución, que queda entregado a la autonomía de las partes el determinar los contenidos del instrumento colectivo que suscriban.

---

22 En Anexos.

**C) PROYECTO PRESENTADO SIN QUÓRUM LEGAL. (NEGOCIACIÓN POR GRUPO NEGOCIADOR)**

Si la reclamación de legalidad dice relación con el hecho de haberse rechazado el proyecto por parte del empleador basado en que fue presentado sin que los trabajadores cuenten con el quórum que exige el artículo 315, inciso 3º del Código del Trabajo, el/la abogado/a deberá tener presente, para la determinación de dicho quórum, que no debe considerarse a los trabajadores de la empresa que no tienen derecho a negociar colectivamente por encontrarse en alguna de las situaciones que contempla el artículo 305 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para establecer si los trabajadores reunieron el quórum se deberá constatar el número de trabajadores dependientes de la empresa facultados para negociar colectivamente, a la fecha de presentación del proyecto, para cuyo efecto se deberán requerir los contratos de trabajo y cualquier otro antecedente que fuera necesario examinar.

En caso de determinarse que no se ha reunido el número mínimo que exige la ley para presentar el proyecto, éste se tendrá por no presentado y la Inspección del Trabajo deberá rechazar la reclamación de legalidad, al no haberse cumplido un requisito de exigencia del proyecto cual es contar con el quórum suficiente al momento de su presentación.

Esta observación del empleador, respecto del quórum, sólo será atendible cuando quien negocia es un grupo negociador, dado que cuando negocia un sindicato, la ley no exige cumplimiento de quórum, toda vez que para su constitución ya debió cumplir este requisito, y mientras no se declare su disolución por Juez Competente, mediante sentencia firme y ejecutoriada, el sindicato goza de personalidad jurídica para todos los efectos legales.

**D) PROYECTO PRESENTADO ANTES DE UN AÑO DEL INICIO DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA. (ART. 308 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

Si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora versare sobre la negativa del empleador para negociar porque éste considera que no ha transcurrido un año desde la fecha en que su empresa inició sus actividades, para poder resolver se deberá tener en cuenta la fecha en que la respectiva empresa haya hecho su Declaración Única y de Inicio de Actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, salvo que por otra documentación se pueda establecer fehacientemente que la empresa inició actividades antes de la referida fecha. Entre los documentos a que se hace referencia se pueden citar, a vía de ejemplo, los contratos de trabajo, las planillas de impositivos, el registro de asistencia, etc.

Tratándose de la fusión, división o filialización de una empresa que ha negociado colectivamente, cabe tener presente que las actividades de las nuevas entidades que se conformen producto de aquellas, para los efectos de efectuar la primera negociación colectiva, se han iniciado al momento en que efectivamente se originó el proceso productivo o la función que a las nuevas empresas correspondía dentro de la entidad matriz de la que formaban parte. Es por ello que el plazo de un año a que se refiere el artículo 308 del Código del trabajo debe computarse a partir de que se inicia tal proceso productivo o función.

**E) PROYECTO PRESENTADO EN PERÍODO NO APTO PARA INICIAR NEGOCIACIONES. (ART. 317 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

Si la reclamación de la Comisión Negociadora tratare del hecho que el empleador se ha negado a negociar porque el proyecto fue presentado dentro del período declarado no apto para iniciar negociaciones, se deberá verificar la existencia de la declaración que en su oportunidad debió remitir el empleador, la cual debiera constar en un archivo que para estos efectos debiera mantener la Unidad de Relaciones Laborales.

De confirmarse lo aseverado por el empleador, la Inspección del Trabajo se pronunciará rechazando la reclamación. Si, por el contrario, no se hubiere remitido la referida comunicación a la Inspección del Trabajo y no se hubiere comunicado por escrito a los trabajadores dentro del mes de junio del año respectivo y antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo, la Inspección deberá acoger la reclamación y ordenar al empleador responder

el proyecto en los términos del artículo 329 del Código del Trabajo, otorgando para ello un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles.

#### F) PROYECTO PRESENTADO FUERA DE PLAZO

Si la reclamación de legalidad dijere relación con el hecho de haber el empleador rechazado el proyecto de contrato colectivo por estimar que fue presentado fuera del plazo que preceptúa el artículo 322, inciso 1º del Código del Trabajo, el/la abogado/a deberá solicitar a la Unidad de Relaciones Laborales el instrumento colectivo vigente a fin de calcular los días de inicio y término del período apto para presentar el proyecto, para cuyo efecto tendrá presente que ello no puede verificarse antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al vencimiento del mismo. Si no se encontrase registro de la existencia del instrumento depositado en esa u otra Inspección el/la abogado/a deberá requerir al empleador la copia pertinente mediante el traslado de la objeción o la fiscalización pertinente.

Se debe tener presente que, para el cómputo de estos plazos, no se considera el último día de vigencia de dicho instrumento, puesto que los 45 y 40 días corridos son "anteriores a la fecha de vencimiento". Así por ejemplo, si un contrato colectivo tuviera como fecha de término de vigencia el día 31 de diciembre de 2006, el proyecto de contrato colectivo sólo podrá ser presentado al empleador en los días 16, 17, 18, 19, 20, ó 21 de noviembre (si el día 21 de noviembre corresponde a sábado, domingo o festivo, se prorrogará el plazo al día hábil siguiente) del mismo año, salvo que las partes postergaren, de común acuerdo, la fecha de inicio de la negociación.

Además, si la observación objetada por los trabajadores radica en el hecho que los trabajadores presentaron el proyecto de contrato colectivo con anterioridad (uno o dos días antes) al inicio del plazo que fija la ley, no puede significar que el derecho a negociar colectivamente prescribe o caduca sino que, por el contrario, significa que no ha nacido a la vida del derecho. La prescripción o caducidad es un efecto que sólo se produce en el ejercicio tardío o vencido de un derecho, pero nunca en el ejercicio anticipado.

En estos casos, sólo una vez que comience el día 45 que antecede al plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo nacen para el empleador las obligaciones que le impone la normativa laboral, entre otras, dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, y el inicio de los diversos plazos que contiene el procedimiento reglado.

Adicionalmente, el/la abogado/a deberá tener la precaución de solicitar al/la encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales que verifique si existió acuerdo para postergar el inicio de la negociación colectiva, el que en todo caso no podrá ser superior a 60 días corridos.

Cabe tener presente que los plazos que se analizaron precedentemente regirán únicamente cuando exista instrumento colectivo anterior que afecte al mismo sindicato o grupo negociador. Por el contrario, si respecto de dicho sindicato o grupo negociador no hubiere instrumento colectivo anterior o éste se encontrase extinguido y no existiere otro contrato o fallo arbitral en la empresa, los trabajadores podrán presentar un proyecto de contrato en cualquier momento (salvo declaración de período no apto para iniciar negociaciones) y, por ende, la Inspección del Trabajo deberá acoger la reclamación ordenando al empleador dar respuesta al proyecto, en los términos del artículo 329, otorgando un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles.

Ahora bien, si existiere uno o más contratos colectivos vigentes en la empresa que no involucran al sindicato o grupo de trabajadores que presentó el nuevo proyecto, la Inspección deberá rechazar la reclamación de la Comisión Negociadora, por cuanto dicho proyecto fue presentado antes del vencimiento del plazo de dos años de suscrito el último contrato colectivo, cualquiera sea su duración. Así por ejemplo, si en una empresa se inició la negociación colectiva de tres sindicatos en forma simultánea, donde el sindicato A suscribió contrato el 1º de enero de 2009 por tres años; el B el 15 de enero de 2009 y el C el 17 de enero 2009 por tres años, el sindicato D, que no negoció en su oportunidad, sólo podrá presentar el proyecto de contrato colectivo si lo hace no antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al 17 de enero de 2011.

**G) PROYECTO PRESENTADO POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES. (ART. 334 Y SIGUIENTES)**

Si la reclamación dice relación con una negociación colectiva iniciada conforme a lo dispuesto en los artículos 334 y siguientes del Código del Trabajo, y aquella se fundamentare en el hecho de haberse negado el empleador o empleadores a dar respuesta al proyecto, basándose en que no se celebraron previamente los acuerdos a que se refieren las letras a) y b) del inciso 2º del citado artículo 334, la Inspección del Trabajo deberá verificar la alegación del empleador. En caso de confirmarse, deberá rechazar la reclamación atendido que dichos acuerdos previos han sido calificados como imprescindibles por el propio legislador para que pueda llevarse a cabo una negociación de esta naturaleza.

Asimismo, tratándose de una negociación sujeta a lo dispuesto en el artículo 334 bis, deberá verificarse si la alegación formulada por el empleador, en términos de no haber aceptado negociar conforme a lo prescrito en esa norma, se ha materializado en forma expresa, dentro del plazo de los 10 días hábiles señalados en la norma ya citada.

Finalmente en el evento que se objete el que el empleador haya observado la presentación de un sindicato por ser parte de aquellos que no se encuentran clasificados en la norma del artículo 216 del Código del Trabajo, es decir, se trata, de "otros"; esta objeción no será acogida por cuanto dichas organizaciones, de conformidad a dicho cuerpo legal, no están facultadas para negociar en forma reglada.

**H) PROYECTO PRESENTADO SIN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE EXIGE EL LIBRO IV DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Si la Comisión Negociadora presentare una reclamación de legalidad a la Inspección del Trabajo fundada en que las observaciones formuladas por el empleador al proyecto de contrato colectivo contienen transgresiones a las normas del Código del Trabajo, el/la abogado/a, para poder determinar si aquella es procedente, deberá tener presente las posibles observaciones que puede formular un empleador, las que se enumerarán a continuación.

En el evento que se compruebe que efectivamente la Comisión Negociadora ha incurrido en alguna infracción al presentar el proyecto y que es posible de enmendar, deberá rechazarse la objeción de legalidad planteada (dado que el empleador ha tenido razón al observar la ilegalidad) y otorgar un plazo no inferior a 5 días ni superior a 8 días, para que la Comisión proceda a corregir el error, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, según el caso. (artículo 331, inciso 4º).

A vía ejemplar se señalan las posibles observaciones de legalidad que podría formular el empleador:

**H 1. NO ACOMPAÑAR AL PROYECTO LA NÓMINA DE SOCIOS DEL SINDICATO O DEL GRUPO DE TRABAJADORES QUE ESTÁ NEGOCIANDO COLECTIVAMENTE**

Al respecto, se deberá revisar el proyecto ingresado a la Inspección, con el objeto de verificar si se adjuntó la referida nómina. Si resultare correcta la observación formulada por el empleador en su respuesta, se otorgará a la Comisión Negociadora un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que acompañe la nómina al proyecto, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto.

**H 2. NO ADJUNTAR AL PROYECTO LA NÓMINA DE ADHERENTES, CON SU FIRMA**

En este caso, de comprobarse lo observado por el empleador, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días para que se remitan las solicitudes de adhesión debidamente firmadas, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los adherentes.

**H 3. PROYECTO SIN LA FIRMA O IMPRESIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE COMO GRUPO NEGOCIADOR.**

Si lo anterior es comprobado, la Inspección del Trabajo otorgará plazo para que el proyecto sea firmado por los trabajadores, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los trabajadores que no cumplan con el requisito de la firma.

**H 4. PROYECTO QUE NO INDIVIDUALIZA A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

En este caso, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto individualice a lo menos, a la mayoría absoluta de los integrantes de la Comisión Negociadora, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.

**H 5. PROYECTO O CLÁUSULAS NO REDACTADAS EN FORMA DE CONTRATO**

Para estos efectos, se entenderá que la redacción no reviste forma de contrato si está planteada como simple petitorio, utilizando, por ejemplo, expresiones tales como: "pedimos", "solicitamos", "queremos", etc.

En este evento la Inspección otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto o la cláusula sean redactados en forma de contrato y, si así no se hiciera se tendrá por no presentado el proyecto o cláusula, según corresponda.

**H 6. PROYECTO O RESPUESTA CON CLÁUSULAS IMPRECISAS**

Se considerarán imprecisas todas aquellas cláusulas que no especifiquen, en su integridad, el beneficio de que se trate, sea por ambigüedad o porque se haga referencia genérica al contrato colectivo anterior que lo contenía o las circunstancias o condiciones con arreglo a las cuales se otorgaba.

En estos casos, la Inspección fijará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que la parte correspondiente precise la o las cláusulas que se objetaron, bajo el apercibimiento de tenerse por no presentada la o las cláusulas.

**H 7. NÚMERO DE MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DIFERENTE AL REQUERIDO POR LA LEY.**

Al respecto, cabe tener presente que si la Comisión representa a un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá estar compuesta por 3 miembros. Ahora bien, si el grupo está formado por 250 o más trabajadores podrá estar formado por 5 miembros, si el grupo lo constituyen 1.000 o más trabajadores podrá estar constituida por 7 personas y si estuviere formado por 3.000 o más trabajadores, estaría constituida por 9 miembros.

El hecho que sean 5, 7 ó 9 los miembros, cuando concurran los requisitos exigidos para cada caso, dependerá exclusivamente de la voluntad de los trabajadores que integran el grupo negociador, siendo por lo tanto de su facultad determinar si serán 3 ó 5, o 3 ó 7, o 3 ó 9, los miembros que conformarán la comisión negociadora, según el caso.

Si la Comisión referida estuviere constituida por menos de 3 miembros se acogerá la reclamación y se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto de contrato colectivo, para que los trabajadores puedan elegir al o los miembros necesarios para complementarla, salvo el caso de trabajadores afiliados a un sindicato de menos de 25 trabajadores. Si la Comisión estuviere formada por 3 miembros y el grupo negociador lo integraren 250 o más trabajadores, se acogerá la reclamación ordenando al empleador contestar el proyecto, para lo cual, se le otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

En cambio, si la citada Comisión estuviere formada por 4 ó 6 personas, lo que no corresponde, la Inspección dará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se ajuste al número que es requerido por la ley, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto de contrato colectivo.

#### **H 8. MIEMBRO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA QUE NO CUMPLE CON LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY PARA SER ELEGIDO DIRECTOR SINDICAL.**

Atendido que a partir de la vigencia de la ley N°19.759, los requisitos para ser director sindical se encuentran definidos en el estatuto de la respectiva organización sindical, no existiendo disposición legal supletoria aplicable sobre la materia, se deberá verificar, siempre que exista objeción de legalidad, que los miembros de la Comisión Negociadora cumplen con las exigencias contempladas en el referido estatuto, en el caso que sea una organización sindical la que se encuentra negociando.

Si se constatare que uno o más miembros del directorio fueron elegidos sin cumplir con los requisitos precedentemente señalados, otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que se reemplace por uno que sí lo cumpla, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.

Tratándose de una negociación iniciada por un grupo de trabajadores, no corresponde efectuar tal examen, toda vez que no existe un estatuto al que recurrir a objeto de verificar el cumplimiento de requisitos.

#### **H 9. RECHAZO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Respecto de este punto, cabe mencionar como causas posibles de exclusión de un trabajador las que se detallan a continuación. A objeto de tener un criterio común al momento de resolver la objeción presentada por los trabajadores respecto a la ocurrencia de una o más de ellas se indica cual debiera ser el procedimiento al respecto y las posibles figuras con las cuales nos podemos encontrar:

##### **H.9. A) SER PARTE DE UN CONTRATO COLECTIVO O UN CONVENIO COLECTIVO O FALLO ARBITRAL VIGENTE**

Habiendo sido objetada esta materia por la Comisión Negociadora, se procederá primero a verificar en el SIRELA (por RUT y razón social de la empresa, y también por Registro Sindical Único, de corresponder) si la empresa registra un instrumento colectivo depositado en esa u otra Inspección, en caso que se encuentre depositado en otra Inspección se solicitará al Inspector Comunal o Provincial respectivo que se escanee la nómina y se remita, en el mismo día, vía correo electrónico a la oficina resolutora. A continuación se contrastará la nómina adjunta al mismo con aquella que contiene a los trabajadores objetados

Si en el SIRELA no aparece que exista un instrumento colectivo vigente se deberá fiscalizar a objeto de verificar la existencia de dicho instrumento y, además, si los trabajadores observados son parte del mismo. Debe tenerse en consideración que en lo que respecta a los Convenios colectivos suscritos por organizaciones sindicales acorde al artículo 314 del Código del Trabajo no cabe la figura de los adherentes, de manera tal que sólo estarán afectos aquellos que a la fecha de la suscripción del Convenio eran socios del Sindicato.

Si la objeción dice relación con trabajadores afectos a los Convenios suscritos acorde al artículo 314 bis del Código del Trabajo, se debe tener presente que sólo se encuentran afectos a dichos instrumentos a quienes participaron en los actos de elección de comisión negociadora y votación de última propuesta.

##### **H.9. B) NO PERTENECER AL SINDICATO QUE PRESENTÓ EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO. DISTINGUIR DOS SITUACIONES**

- Los trabajadores objetados no son socios de otra organización, en cuyo caso se revisa sólo si se adhirieron formalmente al proyecto.
- Los trabajadores observados lo son en razón de ser socios de otra organización. En este caso de conformidad al Ordinario 2033 del 01.06.07, se deberá verificar si a la fecha de la presentación del proyecto los trabajadores objetados tenían la calidad de socio de esa organización.

Si se constata que los trabajadores eran socios de una organización diferente a la que está negociando, aun cuando hayan firmado como adherentes, SE DEBE RECHAZAR la objeción. Ello por cuanto, un socio de un sindicato sólo puede ser representado, en la negociación colectiva, por el sindicato del cual es socio, no siendo procedente que

forme parte de un grupo negociador, ni que se encuentre involucrado en un proyecto de contrato colectivo presentado por una organización sindical distinta de aquella a la que se encuentra afiliado.

Para verificar la fecha y calidad de socio se deberá revisar el Libro de Registro de Socios, o lo que haga sus veces, y/o, las solicitudes de afiliación recepcionadas por la directiva (sean personales o por medios electrónicos), y/o las cartas de renuncia donde conste la fecha de recepción por parte de la directiva, y/o las solicitudes de descuento de cuota sindical. Sólo en la ausencia de la documentación indicada se revisará la existencia de descuento de la cuota sindical en el comprobante de pago de remuneraciones.

#### **H.9.c.) SE LES HAYA HECHO EXTENSIVO, EN SU TOTALIDAD, LAS ESTIPULACIONES DE UN CONTRATO COLECTIVO**

Al respecto cabe tener presente que, “los trabajadores sindicalizados por el solo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato colectivo que presente el sindicato al que pertenecen, salvo que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 305 del Código del Trabajo o sujetos a un instrumento colectivo vigente”.<sup>23</sup>

Por lo tanto, no estando afectos a alguna de esas limitaciones, los trabajadores que no han negociado colectivamente con su empleador, sino que han sido objeto de una extensión de beneficios conforme a la facultad que le otorga a éste, el artículo 346, no podrían ver vulnerado su derecho a negociar colectivamente de manera reglada.

En consecuencia, esta causa de exclusión necesariamente debe dar lugar a que se verifique si los trabajadores objetados se encuentran afectos a alguna de las limitaciones a que alude el artículo 305, como asimismo, a verificar la calidad de asociados al sindicato que se encuentra negociando, mediante los medios indicados en la letra precedente.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, debe tenerse presente que dentro de las estipulaciones de un contrato colectivo se encuentra aquella relativa a la vigencia del mismo. Por lo tanto, para que la extensión produzca el efecto de exclusión, debe hacerse efectiva por toda la vigencia del mismo o por la vigencia de la duración del contrato individual, si el trabajador hubiera sido contratado en una fecha posterior a la suscripción del contrato colectivo. Por el contrario si dicha extensión se realiza por períodos inferiores a lo indicado no tendría el efecto de excluir a esos trabajadores.

#### **H.9.d) HAYA INGRESADO A TRABAJAR HACE MENOS DE SEIS MESES**

Se debe partir de la base que el legislador nunca pretendió poner un requisito de antigüedad para negociar, puesto que las restricciones para negociar están señaladas en los artículos 305, 307 y 308 del Código del Trabajo.

La norma del inciso 2º del art. 322 le reconoce al empleador el derecho a resguardar que se negocie en una misma época y no en distintas oportunidades, para ello tiene la posibilidad de extender la totalidad de las estipulaciones del instrumento colectivo vigente.

Si uno o más trabajadores nuevos, por ejemplo, se afilian a un sindicato el 1º día de trabajo, y al día siguiente el sindicato presenta un proyecto de contrato colectivo en razón del inciso 1º del artículo 322 o del artículo 317, no hay ninguna razón constitucional ni legal para negar el derecho a negociar de esos trabajadores, ya que no afecta precisamente lo que el legislador resguarda para la empresa, que es que se negocie en una misma época.<sup>24</sup> Similar razonamiento deberá aplicarse en el evento que la totalidad del Sindicato o del grupo de trabajadores tenga menos de seis meses a la fecha de la presentación de un proyecto de contrato colectivo acorde a una de las normas legales citadas.

Esta exclusión puede darse en forma conjunta con la argumentación de extensión de beneficios ya vista.

<sup>23</sup> Dictamen N° 2794/064, 30.07.2007.

<sup>24</sup> Dictamen N° 2794/064, 30.07.2007

**H.9.E) ESTAR AFECTO A UN CONTRATO DE APRENDIZAJE****H.9.F) HABER SIDO CONTRATADO EXCLUSIVAMENTE PARA EL DESEMPEÑO DE UNA OBRA TRANSITORIA O DE TEMPORADA**

Si en el trámite de objeción de legalidad, se somete al conocimiento del Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, el examen de cláusulas de un contrato individual de trabajo que impidan ejercer el derecho a negociar colectivamente, deberá dictar una medida para mejor resolver ordenando una fiscalización que determine si las funciones que efectivamente cumple el trabajador afectado son de aquellas a que se refiere el artículo 305 del Código del Trabajo. En el evento que la fiscalización de cuenta de una realidad distinta a la contenida en el contrato individual de que se trate y la función que realmente desarrolle el trabajador no sea de aquellas que le inhabiliten, declarará que el dependiente es competente para negociar colectivamente y, por tanto, será parte en el respectivo proceso.

Ahora bien, si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora tratare sobre la calidad jurídica del trabajador, de modo que ésta le impide negociar colectivamente, como es el caso de los trabajadores transitorios o de temporada, la Inspección deberá ordenar que un fiscalizador de su dependencia se constituya en las oficinas de la respectiva empresa con el fin de requerir los contratos individuales de los trabajadores involucrados y toda otra documentación que permita determinar la naturaleza intrínseca de las obras o faenas realizadas por los trabajadores objetados. Lo anterior servirá para determinar si las labores encomendadas a estos trabajadores revisten el carácter de transitorias o permanentes.

A tales efectos se deberá tener presente que, tienen la calidad de contrato por obra o faena transitoria, "...aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular".

"La condición de transitoriedad a que allí se alude debe entenderse referida a la duración de la obra precisa a realizar, la que, por esencia, debe ser momentánea o temporal, y no así a la duración del contrato celebrado con el trabajador. Ello implica que para los efectos de determinar si a éste lo pudiere afectar la prohibición de negociar colectivamente a que se refiere el N° 1 del artículo 305 del Código del Trabajo, sólo deberá atenderse a si la obra en que aquél se desempeña reviste el carácter antes anotado, con prescindencia del período de duración de la respectiva relación contractual."

"En otros términos, si la obra en que labora el trabajador no puede ser calificada como momentánea o temporal, éste quedará por ese solo hecho excluido de la prohibición consignada en el N° 1 del artículo 305, ya citado, y por ende, facultado para negociar colectivamente con su empleador, aun cuando su contrato de trabajo tenga una duración inferior a la que representa la ejecución total de la obra de que se trate."

A mayor abundamiento, la Corte Suprema ha resuelto que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador y que, por tanto, escapa a la voluntad de las partes contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado produciéndose su término automáticamente.

En relación con lo anterior, para evitar los posibles inconvenientes que pudiere acarrear la calificación de si una obra determinada es momentánea o temporal para los efectos de que se trata, calificación que como ya se dijera, deberá efectuar el Inspector del Trabajo en cada caso particular, se ha dispuesto que de presentarse una objeción que verse sobre esta materia, antes de determinar los criterios de fiscalización, el Inspector respectivo deberá coordinarse con la Dirección Regional y las Divisiones de Inspección y de Relaciones Laborales, para fijar las pautas o criterios que deberán observarse tanto para la fiscalización como para la Resolución.

**H.9.g) SI LA RECLAMACIÓN DIJERE RELACIÓN CON LOS RESTANTES CASOS CONTENIDOS EN LOS NUMERALES 2, 3 Y 4 DEL ARTÍCULO 305 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

En este caso en la Unidad de Relaciones Laborales deberá ingresarse al DT Plus la solicitud de fiscalización correspondiente, indicando que el plazo máximo de evacuación del informe es de 4 días hábiles. La fiscalización deberá dar cuenta de si existe la concurrencia de dos requisitos copulativos, a saber: que la prohibición se encuentre expresamente establecida en el respectivo contrato de trabajo y que los trabajadores ocupen alguno de los cargos que la misma indica, siempre que estén dotados de, a lo menos, de facultades generales de administración; o que se encuentren autorizados para contratar o despedir trabajadores, y los que de acuerdo a la organización interna de la empresa ejercen dentro de ella un cargo superior de mando o inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Es decir, esta figura que es excepcional, por una parte, debe constar, para producir sus efectos, en el respectivo contrato de trabajo y, única y exclusivamente, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador esta habilitado para negociar colectivamente.

Ahora bien, dicha prohibición no puede establecerse de manera genérica refiriéndose a los números 2, 3 y 4 del artículo 305, sin especificar claramente cual es la prohibición que les afecta y en razón de que.

A mayor abundamiento, para que un trabajador quede comprendido en la situación del número 4, debe desempeñar un cargo ubicado en los niveles jerárquicos más altos, que le confieran facultades de supervisión o fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores de la misma empresa. De manera que no quedan comprendidos aquellos que cuentan con atribuciones decisoriales exclusivamente en el nivel de ejecución de políticas y procesos productivos o de comercialización previamente establecidos toda vez que esas atribuciones son propias de los cargos de rango medio que existen en la empresa.

La calificación señalada es materia de objeción de legalidad, aun cuando el trabajador afectado no hubiera hecho uso del procedimiento establecido en el inciso 3º del artículo 305.

**h.9.h) Igualmente, se acogerá la reclamación presentada por pretender excluirse a un trabajador contratado a plazo fijo** cuyo vencimiento puede producirse, incluso, en una fecha anterior a la de inicio de la vigencia del contrato colectivo, toda vez que la existencia de un contrato de esta naturaleza no constituye impedimento para negociar colectivamente.

**H.9.i) NO SER TRABAJADOR DE LA EMPRESA**

En esta instancia corresponderá resolver al respecto para lo cual deberá activarse el procedimiento de fiscalización acorde a las instrucciones contenidas en la Orden de Servicio N° 7, de fecha 30.10.08, que fija Procedimiento Extraordinario de Fiscalización.

El informe, producto de esa fiscalización, deberá ser utilizado como sustento para el pronunciamiento que deba efectuar la autoridad respectiva de la Dirección del Trabajo a través de la Resolución de objeción de legalidad.

**Conclusión a la sección h:**

Si en base al Informe de fiscalización se determina que procede acoger las objeciones relativas a la vinculación de los trabajadores objetados al proceso de negociación colectiva, se deberá declarar derechamente que dichos trabajadores se encuentran involucrados en el proceso de negociación colectiva en curso. Siendo innecesario ordenar al empleador que los incluya y entregue la nómina nuevamente.

En caso contrario deberá rechazar la objeción de legalidad planteada, expresando que los trabajadores objetados se encuentran impedidos de negociar colectivamente en ese proceso, de acuerdo con la causal que los afecte.

**i) OMISIÓN DE CLÁUSULA QUE ESTABLECE EL PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO**

Al respecto, se deberá tener presente que el plazo de vigencia del contrato es mención esencial de él, por lo que su omisión deberá ser salvada. Para estos efectos, la resolución ordenará a la Comisión Negociadora, cuando la omisión proviniera del proyecto, que consigne por escrito el plazo de vigencia, otorgándole un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto. En igual forma procederá en el caso de omitirse el plazo en la respuesta.

**i) RESPUESTA SIN FORMA DE PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO**

Si la reclamación dijere relación con el hecho que la respuesta del empleador no reviste forma de un proyecto de contrato colectivo, una vez verificada la situación, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador responda en la forma exigida por el artículo 329 del Código del Trabajo, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso final del artículo 332 de dicho cuerpo legal.<sup>25</sup>

**j) NO PRONUNCIARSE EL EMPLEADOR RESPECTO DE CADA UNA DE LAS CLÁUSULAS INCLUIDAS EN EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO**

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador respondido cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo, como por ejemplo haber omitido la cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se responda por escrito la cláusula omitida, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

**k) NO ACOMPAÑARSE ANTECEDENTES QUE JUSTIFIQUEN LAS CIRCUNSTANCIAS ECONÓMICAS Y DEMÁS PERTINENTES INVOCADAS EN LA RESPUESTA AL PROYECTO**

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador acompañado antecedentes para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invocó en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, y la Comisión Negociadora solicitare la presentación de dichos antecedentes, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador proporcione los antecedentes necesarios, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

La Inspección del Trabajo podrá exigir la presentación de determinados antecedentes cuando la Comisión Negociadora así lo solicite, puesto que la ley establece que se deberá acompañar aquellos antecedentes necesarios, dejando entregada la calificación de necesarios a cualquiera de las partes involucradas.

En el evento que los documentos solicitados por la comisión negociadora laboral, superen los mínimos legales, la misma autoridad llamada a resolver la objeción de legalidad deberá, previo a emitir la resolución respectiva y con el fin de dar cumplimiento al principio de bilateralidad, dar traslado a la parte empleadora para que ésta asuma la actitud que estime pertinente y, de este modo, de acuerdo con los antecedentes recabados proceder en cada caso.

La comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable pero, el empleador, a su vez, como parte activa del proceso podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.

<sup>25</sup> Dictamen 5410/126 del 28.11.05. "...no existiendo respuesta en los términos expuesto en el cuerpo del presente informe resulta plenamente aplicable a la figura en comento la sanción establecida en el inciso final del artículo 332 del Código del Trabajo, cuando el empleador no enmiende su error dentro del plazo otorgado por la resolución que hubiere resuelto la objeción de legalidad interpuesta oportunamente por la comisión negociadora laboral".

**L) NO HABERSE COMUNICADO A LOS DEMÁS TRABAJADORES LA PRESENTACIÓN DE UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO EN EMPRESA QUE NO TENGA CONTRATO COLECTIVO VIGENTE**

Si se verificare la omisión de la referida comunicación a los trabajadores y el empleador no hubiere dado respuesta al proyecto de contrato dentro del plazo de 15 días corridos de presentado el proyecto, el encargado de la Unidad comunicará tal circunstancia a las partes mediante oficio, señalándose en él, que no resolverá, por ahora, la objeción, sino hasta transcurridos los plazos a que alude el artículo 320 ya citado. Ello, sin perjuicio de la sanción que corresponde aplicar de conformidad con el artículo 477 del Código del Trabajo.

**M) CUANDO LA COMISIÓN NEGOCIADORA, FRENTE A UNA OBJECCIÓN DE LEGALIDAD DE FONDO DEL EMPLEADOR, NO EJERCE SU DERECHO A OBJETARLA, DEBE ENTENDERSE QUE SE ALLANA Y, CONSECUENTEMENTE, EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN NO PUEDE SEGUIR SU CURSO. AUN CUANDO HAYA FORMULADO RECLAMACIONES DE LEGALIDAD RESPECTO A OTRAS MATERIAS.**

**Fuente Legal.**

Inciso cuarto del artículo 331 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b>	
13. Notificar Resolución de reclamación de legalidad.	

La resolución que se pronuncie sobre la reclamación de legalidad debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, levantándose, para tal efecto, un acta en que se deje constancia de dicha diligencia.

**Procedimiento:**

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales entregará al funcionario designado para notificar la resolución de reclamación de legalidad, un modelo de "Acta de Notificación de Resolución de Reclamación de Legalidad"<sup>26</sup> y dos ejemplares de la resolución para ser entregados a ambas partes.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando 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. Sin perjuicio de lo señalado, en el evento que el empleador haya nombrado una Comisión negociadora que lo represente o un apoderado, se podrá efectuar la notificación al menos a uno de sus integrantes o al apoderado. En el caso de la Comisión negociadora laboral, se deberá al menos notificar a uno de sus integrantes.

Toda notificación de resolución de reclamación de legalidad tiene el carácter de urgente, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo. A efectos de no producir impactos negativos en las partes deberán hacerse todas las diligencias posibles a fin de notificar a ambas en el mismo día. Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

Posteriormente, el encargado ingresará al SIRELA los datos de la notificación, tanto del empleador como de la Comisión Negociadora.

<sup>26</sup> En Anexos.

### Situación especial.

#### A) NEGATIVA A RECEPCIONAR COPIA DE LA RESOLUCIÓN

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar la copia de la resolución y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar la resolución no la invalida ni suspende su(s) apercibimiento(s).

La resolución que se pronuncie sobre la reclamación de legalidad debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, levantándose, para tal efecto, un acta en que se deje constancia de dicha diligencia.

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales entregará al funcionario designado para notificar la resolución de reclamación de legalidad, un modelo de "Acta de Notificación de Resolución de Reclamación de Legalidad"<sup>27</sup> y dos ejemplares de la resolución para ser entregados a ambas partes.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando 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. Sin perjuicio de lo señalado, en el evento que el empleador haya nombrado una Comisión negociadora que lo represente o un apoderado, se podrá efectuar la notificación al menos a uno de sus integrantes o al apoderado. En el caso de la Comisión negociadora laboral, se deberá al menos notificar a uno de sus integrantes.

Toda notificación de resolución de reclamación de legalidad tiene el carácter de urgente, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo. A efectos de no producir impactos negativos en las partes deberán hacerse todas las diligencias posibles a fin de notificar a ambas en el mismo día. Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

Posteriormente, el encargado ingresará al SIRELA los datos de la notificación, tanto del empleador como de la Comisión Negociadora.

### Situación especial.

#### B) NEGATIVA A RECEPCIONAR COPIA DE LA RESOLUCIÓN

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar la copia de la resolución y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar la resolución no la invalida ni suspende su(s) apercibimiento(s).

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 14. Notificar Cumplimiento de Resolución de objeción	

### Fuente Legal.

Inciso 2º del artículo 324 e inciso 2º del artículo 330 del Código del Trabajo.

<sup>27</sup> En Anexos.

## Concepto.

Si alguno de los involucrados en el proceso de negociación colectiva se negare a aceptar el cumplimiento por su contraparte de lo establecido en la resolución dictada a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, podrán requerir a la Inspección del Trabajo para que ésta, dentro de los plazos legales señalados en las citadas normas, procedan a notificar a quien corresponda su acatamiento.

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales entregará al funcionario designado un modelo de "Acta de Notificación de Cumplimiento de Resolución de Reclamación de Legalidad"<sup>28</sup> y los antecedentes que la parte afectada hubiere depositado conjuntamente con su requerimiento.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando 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.

Toda notificación de cumplimiento de resolución de reclamación de legalidad tiene el carácter de urgente, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo.

Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

## Situación especial

### A) NEGATIVA A RECEPCIONAR LOS ANTECEDENTES

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar los antecedentes y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar los antecedentes no invalida el cumplimiento de la objección.

### D) NOTIFICACIÓN EFECTUADA FUERA DE PLAZO POR LA INSPECCIÓN

En la medida que el requerimiento sea realizado dentro del plazo legal, la eventual notificación fuera de plazo, por parte de la Inspección, producirá los efectos previstos en la norma, esto es, entenderse que el cumplimiento de lo ordenado en la resolución fue efectuado en forma oportuna. Sin perjuicio, de la responsabilidad administrativa que recaerá en el o la funcionario/a responsable de la notificación extemporánea.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 15. Certificar incumplimiento de Resolución de reclamación de legalidad	

## Fuente Legal.

No hay.

28 En Anexos.

### Concepto.

Habida petición de una de las partes se emitirá certificado respecto al hecho de no haber dado cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación en el plazo otorgado por la Inspección del Trabajo.

### Procedimiento:

Cabe tener presente que la regla general en materia de apercibimiento legal que corresponde aplicar a aquel empleador que no ha dado cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 329 del Código del Trabajo es la señalada en el inciso 1º, del artículo 332, del mismo cuerpo legal, esto es, multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo. En este evento deberá aplicarse el procedimiento detallado en la página 20 del presente manual.

El apercibimiento establecido en el inciso final del artículo 332 ya citado, esto es, tener por aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores es aplicable respecto de aquellos empleadores que llegado el vigésimo día, contado desde la presentación del proyecto, no han dado una respuesta escrita que tenga la forma de un proyecto de contrato colectivo en que se incluyan todas las cláusulas de su respectiva proposición y/o no han cumplido con lo ordenado en la respectiva resolución de objeción en orden a corregir tal situación.<sup>29</sup>

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará, de la Oficina de Partes, la solicitud de certificación del hecho de no haber dado cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación en el plazo otorgado por la Inspección del Trabajo.

Para estos efectos, el(la) encargado(a) verificará la efectividad del incumplimiento, recurriendo para ello a los documentos que se encuentran en la Unidad.

Debe tenerse presente que la resolución que acoja favorablemente una reclamación siempre obligará a una de las partes, o a ambas, a efectuar enmiendas al proyecto o a la respuesta según el caso. Ahora bien, la Inspección del Trabajo puede enterarse del cumplimiento de lo ordenado al recepcionar el documento que lo acredite. Sin embargo, como la resolución no exige acreditar dicho cumplimiento en la Inspección, puede ocurrir que la parte obligada a efectuar la enmienda la ponga sólo en conocimiento de la otra, con lo cual quedará cumplido el mandato de la resolución, hecho del cual, no habrá constancia en la Inspección del Trabajo.

En tales circunstancias, si una de las partes solicitare que se certifique el incumplimiento de la resolución, el encargado sólo podrá hacerlo una vez que haya agotado las diligencias tendientes a su verificación, para cuyo efecto, si fuere necesario, deberá requerir mayores antecedentes al empleador o a la Comisión Negociadora, según corresponda, para determinar si se ha cumplido lo ordenado en la resolución.

Comprobado el incumplimiento, el encargado deberá certificar el hecho, dejando constancia de lo siguiente<sup>30</sup>:

- Fecha en que la Comisión Negociadora presentó el proyecto de contrato colectivo, la individualización del empleador y si se negocia por sindicato o grupo de trabajadores;
- Número y fecha de la resolución de reclamación;
- Enmienda que el Inspector del Trabajo ordenó efectuar y el plazo otorgado para ello, así como el apercibimiento contenido en la resolución, y
- Circunstancia de no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en la resolución.

<sup>29</sup> Dictamen 5410/126 del 28.11.05.

<sup>30</sup> En Anexos.

El certificado se confeccionará en triplicado, siempre a petición de parte, y se remitirá al Jefe de la Inspección del Trabajo, para su firma.

Finalmente, el encargado recepcionará de la Oficina de Partes, copia del certificado firmado, numerado y fechado, el que ingresará a la Carpeta de negociación correspondiente.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 16. Certificar cumplimiento de Resolución de reclamación de legalidad.	

### **Fuente Legal.**

No hay.

### **Concepto.**

Habida petición de una de las partes se emitirá certificado respecto al hecho de haber dado cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación en el plazo otorgado por la Inspección del Trabajo.

### **Procedimiento:**

Si una de las partes, o ambas, solicitaren que se certifique el hecho de haberse dado cumplimiento a la resolución dentro del plazo otorgado, el encargado deberá emitir el certificado correspondiente, en el cual se dejará constancia de lo siguiente.<sup>31</sup>

1. Fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo;
2. Individualización de las partes negociantes;
3. Número y fecha de la resolución de reclamación;
4. Enmienda que se ordenó efectuar;
5. Plazo otorgado para su cumplimiento, y
6. Circunstancia de haberse cumplido el mandato

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 17. Recurso de reposición y jerárquico	

### **Fuente Legal.**

Artículo 10 de la Ley 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, Artículo 59 Ley 19.880

### **Concepto.**

De conformidad con lo dispuesto en el, cualquiera de las partes, o ambas, podrán siempre interponer el recurso de reposición, total o parcial de la Resolución de reclamación de legalidad, ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo dentro del plazo de cinco días de notificada la resolución a impugnar.

<sup>31</sup> En Anexos.

### **Procedimiento:**

Sólo será admisible un recurso de reposición por cada una de las partes frente a la Resolución de objeción de legalidad. Interpuesta la reposición, deberá conferirse traslado el mismo día de recepcionada, o a más tardar el día siguiente, notificando en forma personal, a la parte contraria para que ésta asuma la actitud que estime pertinente.

Lo anterior, en cumplimiento al principio de bilateralidad de todo proceso y que compete a este Servicio, dentro del ámbito de sus atribuciones, resguardar. Al efecto, en el oficio conductor, se indicará a la otra parte que tiene un plazo de 3 días corridos, contados desde la recepción del oficio, para hacer llegar a la Inspección los antecedentes que estime pertinentes y que puedan ayudar a despejar la controversia que se ha suscitado entre las partes.

El Inspector del Trabajo deberá pronunciarse dentro de los 5 días corridos de presentado el recurso, por medio de resolución fundada, en la que se acogerá, total o parcialmente o rechazará la solicitud, según corresponda.<sup>32</sup>

En el evento que se advierta por parte de la Dirección del Trabajo que la Resolución de objeción de legalidad ha sido fundada en un error de hecho, procederá que, de oficio, sea reconsiderada por la misma autoridad que la dictó.

### **Situación especial.**

#### **A) INTERPOSICIÓN DE RECURSO JERÁRQUICO**

La facultad que tanto el artículo 1º, letra b) así como el artículo 5º, letra b) del D.F.L. Nº2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, atribuye a su Director, en orden a "fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes laborales", constituye una facultad de carácter exclusivo, que se materializa en un acto que no se enmarca dentro de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3º de la ley Nº19.880. Ello, por cuanto se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde sea desempeñado únicamente por este Servicio.

En este sentido cabe tener presente que el Código del trabajo, en su artículo 331, regula de manera detallada el procedimiento denominado reclamación o interposición de objeciones de legalidad y entrega imperativamente la competencia para conocer de dicha reclamación al Inspector del Trabajo, en donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, salvo aquellas que involucren a más de 1000 trabajadores, caso en el que corresponde su conocimiento y resolución al Director del Trabajo.

La existencia de un procedimiento administrativo especial entonces, permite sostener que no resulta jurídicamente procedente aplicar en esta materia, las normas contenidas en la mencionada Ley 19.880, entre las que se encuentra el artículo 59 que reconoce la interposición del recurso jerárquico.

A mayor abundamiento cabe señalar que aceptar la procedencia de este Recurso sería contrario a la institución de la negociación colectiva, toda vez que podría privarla de sus efectos conforme a los plazos y etapas que se han establecido para el cumplimiento de su objetivo final, que es el contrato colectivo de trabajo, en el que intervienen fundamentalmente las partes involucradas, esto es, trabajadores representados por una comisión negociadora y empleadores, de manera que la intervención de este Servicio se limita, por expresa disposición del legislador, a velar por la legalidad formal del referido proceso, en aquellas instancias que el propio legislador así lo ha dispuesto, como ocurre con el artículo 331 del mencionado Código.

En este sentido cabe aplicar lo resuelto por la doctrina del Servicio, contenida entre otros, en dictamen Nº 4663/112, de 05.07.90, el que no obstante ser anterior a la ley Nº 19.880, mantiene su vigencia, toda vez que su fundamento se encuentra en la circunstancia que el Código del Trabajo establece como funcionario competente al Inspector

<sup>32</sup> En Anexos.

del Trabajo, y excepcionalmente al Director del Trabajo, sin entregar competencia a otra autoridad pública, administrativa ni judicial.

En otras palabras, la facultad para resolver las reclamaciones interpuestas por la comisión negociadora laboral a la luz del artículo 331 del Código del Trabajo, ha sido entregada por el legislador en forma restrictiva y excluyente al órgano administrativo, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso.

De acuerdo con el principio de inexcusabilidad, contenido en el artículo 14 de la ley 19.880, las autoridades administrativas llamadas por el legislador a resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora laboral, dentro del proceso de negociación colectiva, no pueden eximirse de emitir un pronunciamiento cuando la materia reclamada es de aquellas que pudiera infringir el Código del Trabajo, como es el caso de la atribución a un trabajador de una calidad que le imposibilite a ejercer su derecho fundamental de negociar colectivamente.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 18. Notificar Resolución de reposición	

### **Fuente legal.**

### **Concepto.**

La resolución que se pronuncie sobre la reposición interpuesta por una o ambas partes, debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, levantándose, para tal efecto, un acta en que se deje constancia de dicha diligencia.

### **Procedimiento:**

El(la) encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales entregará al funcionario designado para notificar la resolución de reposición, un modelo de "Acta de Notificación de Resolución de Reposición"<sup>33</sup> y dos ejemplares de la resolución para ser entregados a ambas partes.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando 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. Sin perjuicio de lo señalado, en el evento que el empleador haya nombrado una Comisión negociadora que lo represente o un apoderado, se podrá efectuar la notificación al menos a uno de sus integrantes o al apoderado. En el caso de la Comisión negociadora laboral, se deberá al menos notificar a uno de sus integrantes.

Toda notificación de resolución de reclamación de legalidad tiene el carácter de urgente, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo. A efectos de no producir impactos negativos en las partes deberán hacerse todas las diligencias posibles a fin de notificar a ambas en el mismo día.

Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

Posteriormente, el encargado ingresará al SIRELA los datos de la notificación, tanto del empleador como de la Comisión Negociadora.

<sup>33</sup> En Anexos.

## Situación especial

### B) NEGATIVA A RECEPCIONAR COPIA DE LA RESOLUCIÓN

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar la copia de la resolución y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar la resolución no la invalida ni suspende su(s) apercibimiento(s).

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 19.Recepcionar comunicación de censura a la Comisión Negociadora	

### Fuente legal.

Artículo 379 del Código del Trabajo.

### Concepto.

El grupo de trabajadores que participa en una negociación colectiva puede pronunciarse, en votación secreta, sobre la censura a la Comisión Negociadora que los representa, si ella ha sido convocada por el 20%, a lo menos, de los involucrados. Lo anterior debe ser notificado a la Inspección del Trabajo y al empleador. En este caso la Comisión Negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje hasta que se conozca el resultado de la votación.

### Procedimiento.

El/la encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará, de la Oficina de Partes, la notificación de censura a la Comisión Negociadora, y la ingresará al expediente correspondiente.

## Situación especial.

### A) NOTIFICACIÓN RECEPCIONADA DESPUÉS DE VOTADA LA CENSURA

El/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales deberá igualmente recepcionar una notificación de censura a la Comisión Negociadora cuya votación ya se hubiere efectuado, sea que la censura haya sido o no aprobada.

### B) RECLAMACIÓN DE LEGALIDAD RESPECTO A LA CONVOCATORIA Y/O VOTACIÓN DE CENSURA

El/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales deberá confeccionar un oficio para la firma de la jefatura de la oficina donde se informe a los reclamantes que los presuntos vicios en la convocatoria y/o en la votación pueden ser reclamados en los Tribunales ordinarios de Justicia no siendo competencia de la Dirección del Trabajo resolver al respecto.

### Fuente Legal.

Inciso 2º artículo 379 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 20.Recepcionar solicitud de ministro de fe para la votación de censura a la Comisión Negociadora.	

En cualquier momento de la negociación el 20%, a lo menos, de los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada puede convocar a votación con el fin de pronunciarse sobre la censura a la Comisión Negociadora que los representa, en un acto que debe efectuarse ante un ministro de fe si la negociación involucra a 250 o más trabajadores, pudiendo, en este caso, solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un funcionario para que ejerza esta función. De ser acordada la censura se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

**Procedimiento.**

El/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará la solicitud de ministro de fe y verificará que los trabajadores que convocan a votación de censura constituyen a lo menos el 20% del grupo de trabajadores involucrados, mediante la comparación de la nómina de los convocantes con la adjunta al proyecto de contrato colectivo que se encuentra depositado en la Inspección.

En la solicitud que realicen los recurrentes deberán figurar a lo menos los siguientes datos:

- Tipo de evento para el que se requiere ministro de fe
- Tipo de votación (única o parcial)
- Fecha y hora del evento
- Dirección donde se realizará el acto
- Número de participantes, y
- La identificación de las partes negociantes.

Verificado que figuren los datos señalados, se procederá a informar a los recurrentes acerca de los requisitos legales para la celebración del acto<sup>34</sup>. Se deberá hacer hincapié en que una vez se conozcan cuales son los resultados del acto de votación para la censura, recién se podrá efectuar la elección de la nueva comisión negociadora, no pudiendo efectuarse ambos actos de manera simultánea ni en base a una misma solicitud, por lo cual la que corresponda a un requerimiento para ministro de fe a efectos de presenciar la elección de comisión negociadora deberá ser ingresada de manera separada y sólo operará si la censura es aprobada.

A continuación, se designará el funcionario que oficiará de ministro de fe, siendo responsabilidad del/la Jefe/a de la Inspección tomar las providencias del caso en el evento que no sea posible que esa función sea asumida por un/a funcionario/a de la Unidad de Relaciones Laborales. Dado que es probable que el acto de elección de nueva comisión negociadora se realice a continuación de aquel destinado a determinar la censura de la comisión negociadora, el/la funcionario/a designada deberá presenciar ambos actos,<sup>35</sup> para lo cual concurrirá a la Unidad de Relaciones Laborales donde se les hará entrega de la siguiente documentación:

- Solicitud de ministro de fe
- Modelo Acta de votación de censura<sup>36</sup>
- Modelo Acta de elección de nueva comisión negociadora

<sup>34</sup> En Anexos.

<sup>35</sup> Ver página 9 para procedimiento en acto elección comisión negociadora.

<sup>36</sup> En Anexos.

- Nómina de trabajadores involucrados en el proceso de Negociación colectiva

Al día hábil siguiente de la votación de censura a la Comisión Negociadora, el/la Ministro de fe hará entrega de los siguientes documentos en la Unidad de Relaciones Laborales:

- Acta de votación
- Votos emitidos
- Nómina de participantes, y
- Solicitud de ministro de fe

Si la censura se hubiere aprobado y a continuación de ella se hubiere celebrado el acto de elección de nueva comisión negociadora, se deberá dejar el Acta de votación de censura más el Acta de elección en la carpeta del expediente de la negociación. En caso que se trate de un grupo negociador se deberá actualizar el registro del mismo en el SIRELA.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN CON MENOS DE 250 INVOLUCRADOS**

Se accederá a lo requerido aun cuando en este caso tal formalidad no es exigida por la ley.

#### **B) SOLICITUD QUE NO ACOMPAÑE NÓMINA DE TRABAJADORES QUE PLANTEAN LA CENSURA**

El/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones deberá notificar, en el acto de presentación de la solicitud, al o los solicitantes que no se designará ministro de fe en tanto no se acompañe dicha nómina, para cuyo efecto estampará al reverso de la solicitud la siguiente leyenda: "Se deja constancia que esta Inspección del Trabajo no designará ministro de fe mientras no se acompañe documento donde conste la individualización y firma de a lo menos el 20% de los trabajadores involucrados en la negociación que plantean la censura a la comisión negociadora". La referida notificación será firmada por el solicitante, dejando constancia de su negativa a firmar cuando ello ocurra. En caso que no sea factible practicar esta notificación en el acto de la solicitud, se deberá remitir oficio mediante correo certificado a los recurrentes.

#### **C) SOLICITUD QUE ACOMPAÑA NÓMINA SUSCRITA POR UN NÚMERO INFERIOR AL 20% DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LA NEGOCIACIÓN**

En este caso, el/la encargado/a de la unidad notificará, en el acto de presentación de la solicitud, al o los solicitantes, que no se designará ministro de fe en tanto no se acompañe nómina con la cantidad mínima de trabajadores que establece la ley, para cuyo efecto estampará al reverso de la solicitud la siguiente leyenda: "Se deja constancia que esta Inspección del Trabajo no designará ministro de fe mientras no se acompañe documento donde conste la individualización y firma de a lo menos el 20% de los trabajadores involucrados en la negociación que plantean la censura a la comisión negociadora". La referida notificación será firmada por el solicitante, dejando constancia de su negativa a firmar cuando ello ocurra. En caso que no sea factible practicar esta notificación en el acto de la solicitud, se deberá remitir oficio mediante correo certificado a los recurrentes.

#### **D) CENSURA A LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN UNA NEGOCIACIÓN QUE INVOLUCRE ADHERENTES.**

Si la votación de censura, para la cual se solicita ministro de fe, se llevará a cabo en una negociación que involucre adherentes, estos deberán ser considerados en el universo sobre el cual se determinará si los trabajadores, que plantean la censura, cumplen o no el requisito del 20% de quórum. Los adherentes, por ende, también podrán ser incluidos dentro de la nómina de trabajadores que plantea la censura.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 21.Recepcionar copia última oferta.	

### **Fuente Legal.**

Inciso 3º artículo 372 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

En el evento que el empleador formule una última oferta deberá depositar una copia de ella en la Inspección del Trabajo donde está radicada la negociación, con una anticipación a lo menos de dos días al plazo de cinco días en que los trabajadores deben llevar a cabo la votación de última oferta.

### **Procedimiento.**

El/la Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, antes de efectuar el registro en el SIRELA, deberá verificar que en el documento depositado conste la firma de al menos uno de los integrantes de la Comisión Negociadora y la fecha en que fue recibida por aquel. Acto seguido, revisará que el depósito en la Inspección se haya realizado con la anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días en que se debe llevar a cabo la votación de última oferta.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) DEPÓSITO DE UN DOCUMENTO DONDE NO CONSTA NI LA FIRMA Y/O NI LA FECHA DE RECEPCIÓN**

El/la Encargado /a de la Unidad de Relaciones laborales informará al portador sobre la obligación legal dispuesta en el inciso 5º del artículo 370 del Código del Trabajo, que exige el cumplimiento de dicha(s) formalidad(es), señalándole, además, los efectos o consecuencias de la(s) omisión(es). Si el portador insistiere en depositar el documento sin subsanar la omisión, éste se recepcionará siguiendo el procedimiento normal, dejando constancia del hecho en la carta portadora del documento.

Luego le dará traslado a una copia de dicho documento solicitando a la Comisión Negociadora informe por escrito si este fue recibido o no dentro de plazo y por, a lo menos, uno de sus miembros.

#### **B) DEPÓSITO FUERA DE PLAZO**

Si el depósito de la última oferta del empleador no se realizara dentro de los 2 días anteriores al plazo de cinco días en que los trabajadores deben llevar a cabo la votación, el/la encargado/a de la Unidad informará que el efecto de no haber efectuado dicho trámite dentro de plazo es que se considerará como última oferta aquella que cumpla con los requisitos de forma y de fondo.

#### **C) VENCIMIENTO DEL PLAZO EN DÍA INHÁBIL**

En el evento que el plazo para el depósito hubiera vencido un sábado, domingo o festivo se entenderá que la última oferta cumple con el requisito legal si es depositada al día hábil siguiente.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 22.Revisar cumplimiento requisitos última oferta	

### **Fuente legal.**

Artículos 370, inciso final; 372, inciso tercero y 381 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

El cumplimiento de los artículos 370, 372 y 381 del Código del Trabajo tiene directa incidencia en las instancias del proceso de negociación colectiva relativas a: votación de última oferta, buenos oficios, reemplazo, reintegro y en las fiscalizaciones que pudieren solicitar las partes involucradas en esta etapa del proceso, atendido lo cual, se hace necesario que la Dirección del Trabajo verifique si se cumplen o no todos los requisitos que establecen las disposiciones legales citadas.

### **Procedimiento.**

Al momento en que se le solicite ministro de fe para votación de última oferta, el/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar cual es la última oferta que cumple, copulativamente, con los requisitos contemplados en los artículos 370, 372 y 381 del Código del Trabajo, esto es:

- a) Que haya sido formulada por escrito.
- b) Que conste, por escrito, que fue entregada a la comisión negociadora y depositada en la Inspección del trabajo en donde se encuentre radicado el proceso de negociación, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de los cinco últimos días de término del respectivo proceso negociador. Para verificar que la Comisión Negociadora recibió la última oferta se debe revisar que conste tal hecho en la copia del documento depositado en la Inspección.
- c) Que haya sido exhibida en lugares visibles en la empresa o entregada a cada trabajador. A dichos efectos se le consultará verbalmente a la Comisión Negociadora y al empleador tal hecho. Ante una controversia entre las partes por esta materia, deberá verificarse mediante el proceso de fiscalización correspondiente.

Estos tres primeros requisitos sirven para establecer cual es la última oferta que va a ser sometida a votación por los trabajadores. Los requisitos que se analizan a continuación, permiten decidir si el empleador puede o no reemplazar las funciones de los trabajadores en huelga, la oportunidad en que lo puede hacer y aquella en que los involucrados en la huelga pueden reintegrarse.

- d) Que las estipulaciones contenidas en la última oferta del empleador sean en substancia y accidentes las mismas contenidas en el instrumento colectivo vigente al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor 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. Deben excluirse las relativas a bonos llamados "por término de negociación o término de conflicto", ya que se acuerdan y otorgan por única vez, y las cláusulas relativas a reajustabilidad u otras similares, que son aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

Estas cláusulas, en la última oferta propuesta, o, a falta de ésta, en la respuesta dada por el empleador al proyecto que le fuera presentado, deben haber sido reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste habido en la empresa y la fecha de término del respectivo proceso.

Aquellas cláusulas ilegales por aplicación de la ley N°19.759, tampoco deben ser consideradas para los efectos en análisis, como por ejemplo números fijos de horas extras a desarrollar.

- e) Que contemple una reajustabilidad mínima anual, según la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, para todo el período que dure el contrato, excluido los últimos doce meses. Es decir, este requisito implica que si la última oferta contempla una duración de dos años, basta con el ofrecimiento de la reajustabilidad referida, por los primeros doce meses, en tanto, que si es por tres años, basta que se consigne una reajustabilidad por dos años.
- f) Que ofrezca un bono de reemplazo, ascendente al valor de cuatro unidades de fomento, por cada trabajador reemplazante.

El que la última oferta no contemple el ofrecimiento del bono, implica que el empleador no podrá reemplazar los trabajadores involucrados en la huelga desde el primer día de esa. Por lo tanto, para efectos de verificar si una última oferta cumple o no con los requisitos del artículo 381, se recomienda empezar con la verificación del cumplimiento de este requisito, y luego seguir con la letra b) de dicho artículo.

Asimismo, cabe tener presente que el ofrecimiento del bono de reemplazo siempre será pre requisito para efectuar el reemplazo, aun cuando hayan transcurrido más de 15 días desde que se ha hecho efectiva la huelga, por lo cual de no haberse concretado una nueva oferta que contemple el ofrecimiento del bono no podrán reemplazarse a los trabajadores en huelga

### **Situaciones especiales.**

#### **A) LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR ES COINCIDENTE CON LA RESPUESTA**

En el evento que la última oferta del empleador sea coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo, debe verificarse, además de lo señalado en las letras d) a la h), que el empleador haya cumplido con el requisito de haber informado a todos los dependientes interesados su última oferta en los términos prevenidos en el inciso 3° del artículo 372 del Código del Trabajo. Situación que deberá ser consultada a la Comisión Negociadora y al empleador, en el evento de existir discrepancia entre ambos, se ordenará la fiscalización correspondiente.

#### **B) EXISTENCIA DE MÁS DE UNA OFERTA**

La última oferta es única, esto significa que el empleador debe formular una sola proposición, no siendo procedente que formule dos o más ofertas para la instancia de votación de "última oferta o huelga". Si se presentan dos o más últimas ofertas, sólo reviste esa calidad, la última oferta depositada que cumpla con los requisitos legales ya revisados.

No resulta jurídicamente procedente que, para los efectos previstos en el artículo 370 del Código del Trabajo, la última oferta del empleador esté conformada por dos o más proyectos de contrato colectivo o por proposiciones alternativas o excluyentes. Ello, por cuanto es el único modo en que los trabajadores tengan certeza absoluta respecto de que están votando y sus consecuencias. En este sentido es útil tener presente que, el legislador permite la existencia de dos o más ofertas sólo respecto de situaciones específicas como sucede con el inciso 5° del artículo 381, y sólo para los efectos que una de ellas cumpla con los requisitos que esta norma exige.

#### **C) NO EXISTE INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR**

En el caso en que los trabajadores no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para proceder al reemplazo de trabajadores, son los contenidos en las letras a), b), c), e) y f).

**B) EXISTE UN INSTRUMENTO COLECTIVO ANTERIOR QUE AFECTA PARTE DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS**

En este caso deberá estarse a lo dispuesto por la doctrina vigente del servicio<sup>37</sup>, la cual indica que para efectos de determinar que el empleador puede contratar reemplazantes, en este caso, en la última oferta debe transcribir en sustancia y accidentes el instrumento colectivo actualmente vigente que es ofertado a todos los trabajadores no sólo a los que están afectos a el.

**D) PRIORIZACIÓN DE LA REVISIÓN**

A efectos de gestionar eficazmente los recursos, deberá efectuarse de manera prioritaria la revisión de las últimas ofertas que correspondan a procesos en que se haya solicitado la actuación de un ministro de fe de la Inspección del Trabajo o se tenga conocimiento que se va a efectuar tal requerimiento.

Por lo señalado, el resultado de la verificación siempre deberá estar a disposición de las partes, si estas lo solicitan por escrito, y de las Jefaturas antes que se lleve a cabo la votación de última oferta.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 23. Comunicar a petición de parte los resultados de la verificación cumplimiento requisitos última oferta.	

**Fuente legal.**

DFL N° 2 de 1967, Trabajo y Previsión Social, art. 1° letra e).

**Concepto.**

Si bien la negociación colectiva es un proceso bipartito, la Dirección del Trabajo debe supervigilar que dicho proceso se desarrolle dentro del marco legal vigente, correspondiéndole, además, un rol de garante para ambas partes.

**Procedimiento.**

En el evento que una o ambas partes solicite información acerca de la efectividad o no del cumplimiento de los requisitos, por parte del empleador, para contratar reemplazantes de los trabajadores en huelga, se les remitirá, mediante oficio, el requerimiento de la otra parte y del resultado, a esa fecha, de la revisión efectuada basada en los antecedentes que obran en poder de la Inspección.

El oficio en cuestión deberá ser visado por el/la abogado/a de la Inspección y deberá evacuarse y notificarse dentro del plazo de 2 días hábiles de ingresada la solicitud, en el cuerpo del mismo se deberá indicar clara y específicamente cual(es) es(son) el(los) fundamento(s) por los cuales la Inspección, a esa fecha, opina que el empleador está autorizado o no para contratar reemplazantes.

El eventual reclamo respecto al resultado de la revisión efectuada por la Inspección, dará origen a una revisión y al respectivo oficio que se pronuncie al respecto.

**Fuente legal.**

Inciso segundo de los artículos 330 y 324 del Código del Trabajo

<sup>37</sup> Dictamen N° 2205/39 del 26/05/08.

**Concepto.**

Si la Comisión Negociadora se niega a recepcionar la última oferta del empleador al proyecto de contrato colectivo, este podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para que notifique la referida respuesta a uno o más miembros de la Comisión Negociadora. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 372, norma que implica que la solicitud del empleador debe efectuarse con anterioridad a los dos días al plazo de cinco días en que los trabajadores deben llevar a cabo la votación de última oferta.

Se entiende como negativa de la Comisión Negociadora a recepcionar la última oferta las siguientes situaciones:

- a) El rechazo verbal, escrito o manifestado a través de un tercero, a recibir la última oferta;
- b) La imposibilidad de ubicar físicamente a cualquiera de los integrantes de la Comisión Negociadora.
- c) Cualquier acto destinado a eludir o impedir el conocimiento de la última oferta, obstaculizando de esta manera el normal desarrollo del proceso de negociación colectiva.

**Procedimiento.**

Será responsabilidad del Jefe de oficina tomar las medidas del caso para que la notificación de la última oferta sea efectuada dentro del mismo día en que se realizó la solicitud a tal efecto, sólo en el caso que dicha solicitud se haya ingresado a la Inspección, en la tarde, al término de la jornada laboral, podrá ser practicada en el transcurso del día siguiente.<sup>38</sup>

Este trámite tiene carácter preferencial, puesto que la entrega extemporánea de tal documento tiene como efecto el no considerarla como la última oferta. Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

CAPÍTULO	TÍTULO
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
CONTENIDO	
24. Notificar última oferta	

**Situaciones especiales:****A) NEGATIVA A RECEPCIONAR ÚLTIMA OFERTA**

Si la Comisión Negociadora se negare a recepcionar la última oferta y, por ende, rehusare firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejarles, en todo caso, dicha última oferta y constancia de lo obrado en el acta. Asimismo, señalará expresamente al o los notificado(s), que su negativa a recepcionar la última oferta no la invalida.

**B) SOLICITUD DE NOTIFICACIÓN EFECTUADA FUERA DE PLAZO**

Se procederá a efectuar tal notificación en el entendido que el documento sólo constituye una nueva oferta para efectos de determinar la procedencia y plazo del reemplazo y/o reintegro, y que no constituye última oferta para efectos de la votación prevista en el artículo 372.

<sup>38</sup> En Anexos.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 25.Recepcionar solicitud de ministro de fe para la votación de última oferta	

### **Fuente legal.**

Artículos 370 y 372 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo y que no estuvieren sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe dentro de los 5 últimos días de vigencia del instrumento colectivo anterior o, en el evento de no existir éste, dentro de los 5 últimos días de un total de 45 días corridos, o de 60, contados desde la presentación del proyecto, con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

### **Procedimiento.**

Cuando los integrantes de la Comisión Negociadora soliciten la designación de un ministro de fe, para la votación de última oferta, que se efectuará en el(los) lugar(es) y fecha(s) que ellos señalen, el encargado deberá verificar lo siguiente:

1. Que el día de la votación esté comprendido dentro del plazo legal.
2. Que la negociación no esté sujeta a arbitraje
3. Que no existe otra negociación a la cual se le haya aplicado lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo y que se esté llevando a cabo en la empresa de manera simultánea en otra oficina. Para ello se deberá revisar el SIRELA efectuando una búsqueda por el RUT de la empresa.
4. Si existe última oferta del empleador formulada dentro del plazo legal y con las formalidades correspondientes, para lo cual deberá atenerse a lo indicado en el procedimiento del contenido "Revisar cumplimiento requisitos última oferta" de la página 62 del presente Manual.
5. De no existir última oferta en esas condiciones se les informará a los recurrentes que se votará por la respuesta, considerada como última oferta, o por la huelga.

Luego, el encargado de la Unidad verificará que la solicitud contenga los siguientes datos:

- Tipo de evento de que se trata.
- Tipo de votación, si se realizará en un solo acto o en actos parciales, y, en este último caso, si dichos actos serán con o sin escrutinio parcial.
- Fecha (s) y Hora (s) en que se va a efectuar.
- Domicilio (s) en que se ha de verificar
- Número de votantes. Si fueren varios los locales de votación, debe indicar el número de posibles votantes en cada uno de ellos y acompañar la nómina de los involucrados por cada local de votación.
- Personas que oficiarán de coordinadores de la votación. La designación deberá constar en un documento suscrito por los miembros de la comisión, previendo el eventual reemplazo de algunos de ellos. Conteniendo, además, la información de contacto de los mismos.
- Nombre de la empresa o empleador

- Número de teléfono donde se puede ubicar a los solicitantes.
- Identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia, y
- Número total de posibles participantes en la votación.
- Domicilio particular de los integrantes de la comisión negociadora, como el del empleador y sus representantes, para los efectos de poder realizar la notificación de eventuales citaciones.

El encargado pondrá en conocimiento del solicitante que es de de responsabilidad de la organización.<sup>39</sup>

- Convocar a votación con una anticipación igual o mayor a cinco días de conformidad al artículo 370 del Código del Trabajo.
- No realizar ningún otro tipo de asamblea el día de la votación de última oferta del empleador.
- Si el acto se lleva a cabo en actos parciales, confirmar y coordinar la asistencia de un ministro de fe en la Unidad de Relaciones Laborales de cada una de las Inspecciones en cuyas jurisdicciones se efectuarán votaciones.
- Solicitar autorización de la empresa para poder realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así lo estimaren conveniente. Dicha autorización deberá ser entregada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicado el proceso.
- Al momento de realizarse la votación deberán poner a disposición del ministro de fe:
  - a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. En el evento que la votación se lleve a cabo en diferentes localidades en dicha nómina deberá estar debidamente indicado quienes votan en cada lugar.
  - b) Votos impresos, en papel no traslucido, con las opciones.

ÚLTIMA OFERTA \_\_\_\_

HUELGA \_\_\_\_

- c) Urna para el depósito de los votos.
- d) Bolígrafos y tampón.
- e) Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE SIN HABERSE DEPOSITADO LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR**

Si la Comisión Negociadora solicita ministro de fe sin que se haya depositado en la Inspección del Trabajo copia de la última oferta del empleador, encontrándose este dentro de plazo para efectuar tal trámite, se deberán entregar las instrucciones ya señaladas al solicitante, citándolo para el día siguiente del término del plazo legal para la entrega y depósito de la última oferta, a fin de informarle mediante acta si existe última oferta depositada que cumpla con los requisitos legales para ser votada o si corresponde votar por la respuesta.

#### **B) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE CONJUNTAMENTE CON DEPÓSITO DE ÚLTIMA OFERTA**

Si la solicitud de ministro de fe se hiciera conjuntamente con el depósito de la última oferta del empleador, se deberá verificar en forma inmediata si esta cumple o no con los requisitos estipulados en los artículos 370 y 372 a fin de determinar si procede votar por ella o por la respuesta.

<sup>39</sup> En Anexos.

**C) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN FUERA DE PLAZO**

Si la solicitud de ministro de fe fuera efectuada para una fecha que no se encuentra dentro del plazo previsto en el artículo 370 del código del Trabajo, el encargado indicará al portador de la solicitud que debe modificar el día o días de votación, de modo que se encuadren dentro del plazo que la ley establece, en cuyo caso se procederá a dar curso a la solicitud.

Si se determinara que los plazos para llevar a cabo la votación hubieren vencido, no se dará curso a la solicitud informándole bajo acta al solicitante las razones que motivan el rechazo. En caso que se insistiera en llevar a cabo la votación, se le informará, además, que para estos efectos pueden recurrir también a un Notario Público o un Oficial del Registro Civil para que ejerza las funciones de ministro de fe, advirtiéndole que dicha circunstancia en caso alguno legitimará la huelga.

Por otra parte, si la votación no se hubiere efectuado dentro del plazo legal por causas ajenas a los trabajadores, el encargado deberá recepcionar la solicitud correspondiente, porque en este caso cuentan con un plazo adicional de cinco días para proceder a ella. Esta circunstancia deberá calificarla el Inspector Comunal o Provincial respectivo.

**D) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIONES PARCIALES**

Cuando el acto de votación debe efectuarse en más de un lugar, cuya jurisdicción corresponda a diferentes Inspecciones del Trabajo, el portador de la solicitud deberá señalar claramente los distintos domicilios en que se verificará la votación, debiendo indicar los nombres de las personas que oficiarán de coordinadores en cada lugar.

El Encargado de la Unidad deberá comunicar vía correo electrónico a las demás Inspecciones del Trabajo la solicitud a fin que estas designen los funcionarios respectivos. Por ese mismo medio, o vía fax, debe remitir la información necesaria para que se lleve a cabo el acto. Lo expuesto, es sin perjuicio de la responsabilidad de la comisión negociadora de confirmar y coordinar de manera directa la asistencia del ministro de fe con cada una de las Inspecciones involucradas.

**E) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PRESENTADA POR UNA PERSONA QUE NO ES MIEMBRO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Si la solicitud de ministro de fe fuere presentada por un tercero ajeno a la Comisión Negociadora, el encargado de la Unidad la deberá recepcionar. Sin embargo, antes de designar al ministro de fe deberá verificar que la misma se encuentra suscrita, a lo menos, por la mayoría absoluta de la Comisión Negociadora.

Si no se acreditare que la solicitud proviene de parte de la Comisión Negociadora, deberá informarse por escrito mediante acta que no se puede proporcionar ministro de fe mientras no se acompañe un documento suscrito por la mayoría absoluta de dicha Comisión que valide la solicitud. Si no fuere posible levantar esa acta en el momento de la solicitud deberá citarse a la brevedad a la Comisión a fin de informar al respecto.

**F) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR EN NEGOCIACIONES EN EMPRESAS CUYOS TRABAJADORES NO PUEDEN DECLARAR LA HUELGA**

Si la Comisión Negociadora, en una negociación seguida en una empresa cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga (artículo 384 del Código del Trabajo), solicitare a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe para el efecto de someter a votación la aprobación o rechazo de la última oferta del empleador, se le informará por escrito la improcedencia de dicha solicitud, informando a los recurrentes que si desean efectuar el acto de votación en presencia de un ministro de fe, pueden solicitar la concurrencia de un Notario Público o un Oficial del Registro Civil.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 26. Designar ministro de fe para la votación de última oferta	

**Fuente legal.**

Artículo 372 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo y que no estuvieren sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

**Procedimiento:**

El o los funcionarios designados deberán concurrir a la Unidad de Relaciones Laborales, donde se les entregará la siguiente documentación:

- Copia de la solicitud de ministro de fe, en la cual el encargado habrá consignado la fecha en que la Comisión Negociadora recepcionó la última oferta del empleador, recordando que se considera como tal la respuesta ante la inexistencia de última oferta en las condiciones señaladas en los artículos 370 y 372 del Código del Trabajo.
- Acta de votación de última oferta del empleador.
- Nómina de trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo.

**Situaciones especiales:****A) DESIGNACIÓN DE MINISTRO DE FE EN ACTOS PARCIALES**

Cuando el acto de votación debe efectuarse en más de un lugar, cuya jurisdicción corresponda a diferentes Inspecciones del Trabajo, el Encargado de la Unidad donde se encuentra radicada la negociación deberá comunicar vía correo electrónico a las demás Inspecciones del Trabajo la solicitud a fin que estas designen los funcionarios respectivos. Por ese mismo medio, o vía fax, debe remitir la información necesaria para que se lleve a cabo el acto.

En el evento que el día antes en que deba efectuarse la votación en la Inspección, donde se vayan a efectuar uno o más actos parciales, se constate que no se ha acercado el o los coordinadores del acto, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales o quien designe el Jefe de oficina deberá agotar los medios para ponerse en contacto con el o ellos.

En el evento que no le fuera posible contactar al o los coordinadores deberá informar vía correo electrónico a la Inspección donde está radicada la negociación a fin que esa le informe a la Comisión Negociadora y esta designe otros u otros responsables.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 27. Actuación de ministro de fe en la votación de última oferta	

### **Fuente legal.**

Artículo 372 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

En las negociaciones colectivas en que no se hubiera logrado acuerdo y que no estuvieren sujetas a arbitraje, la Comisión Negociadora puede convocar a una votación de última oferta, la que debe efectuarse ante Ministro de Fe con la finalidad que los trabajadores involucrados en la negociación se pronuncien si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga, para lo cual la Comisión puede solicitar a la Inspección del Trabajo la designación de un ministro de fe.

### **Procedimiento:**

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL MINISTRO DE FE**

- Debe tomar la votación, efectuar el escrutinio, si correspondiere, y levantar el acta<sup>40</sup>, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- En el evento que la votación se lleve a cabo en un solo acto, en el Acta de votación se deberá indicar la fecha y hora del escrutinio final a fin de contabilizar el plazo de 48 horas para solicitar los buenos oficios.
- Una vez constatado que la huelga se ha aprobado, debe, si así lo requiere la Comisión Negociadora o el empleador, recepcionar la solicitud de buenos oficios. La cual deberá entregar a la brevedad a la Unidad de Relaciones Laborales a fin que se coordine la citación y asignación de mediador.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DE LA UNIDAD DE RELACIONES LABORALES**

- El Encargado de la Unidad deberá velar porque los resultados sean ingresados de manera inmediata al término del acto de votación en el SIRELA.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL MINISTRO DE FE QUE PRESENCIA ACTOS PARCIALES CON ESCRUTINIO<sup>41</sup>.**

- Tomar la votación, efectuar el escrutinio y levantar el acta, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- Entregar el acta, conjuntamente con los votos escrutados en un sobre sellado, donde consten los resultados parciales, el mismo día en que se realizó la votación a la Unidad de Relaciones laborales. De terminar la votación fuera del horario de oficina, deberá entregarla a primera hora del día siguiente.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DE UNIDAD DE RELACIONES LABORALES CUANDO SE TOMAN ACTOS PARCIALES CON ESCRUTINIO.**

- En el evento que el proceso de negociación esté radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente de manera inmediata, por correo electrónico y/o por fax.

<sup>40</sup> En Anexos.

<sup>41</sup> En Anexos.

El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, de la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, levantará un Acta de consolidación de resultados consignando como fecha de escrutinio final al último día en que se hayan registrado actos parciales de votación.

- Los resultados del Acta de consolidación, deberán ser ingresados de manera inmediata al SIRELA.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL MINISTRO DE FE QUE PRESENCIA ACTOS PARCIALES SIN ESCRUTINIO <sup>42</sup>**

- Tomar la votación y levantar el acta, dejando constancia en ella de las situaciones que observe y aquellas que le sean requeridas por los participantes.
- Depositar los votos no escrutados en un sobre que deberá sellar en presencia del Coordinador o de la Comisión negociadora, quienes podrán firmar el reverso del mismo.
- Entregar el acta y el sobre sellado, el mismo día en que se realizó la votación a la Unidad de Relaciones laborales. De terminar la votación fuera del horario de oficina, deberá entregarla a primera hora del día siguiente.

#### **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DE UNIDAD DE RELACIONES LABORALES CUANDO SE TOMAN ACTOS PARCIALES SIN ESCRUTINIO**

- En el evento que el proceso de negociación esté radicado en una oficina distinta a aquella donde se tomó la votación parcial, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o el Jefe de Oficina, en ausencia del primero, deberá enviar el Acta y el sobre sellado a la Unidad de Relaciones Laborales correspondiente, de manera inmediata, por correo certificado expreso. Sólo en situaciones excepcionales se empleará la valija de la Comisión o del empleador.
- El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, de la Inspección donde se encuentra radicada la negociación, levantará un Acta de Escrutinio Final consignando como fecha de escrutinio final la correspondiente al día en que este se realice.
- Los resultados del Acta de Escrutinio final, deberán ser ingresados de manera inmediata al SIRELA.

#### **Quórum de aprobación.**

La huelga sólo puede ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación, esto es, por más de la mitad de ellos, por lo tanto, si el resultado no alcanzare dicho quórum, se entenderá que los trabajadores han aceptado la última oferta del empleador.

Para calcular dicho quórum deberán descontarse del total de involucrados, aquellos trabajadores que se encuentren exceptuados de prestar servicios por estar haciendo uso de feriado legal, licencia médica o descanso semanal. Lo anterior, salvo que estos voluntariamente decidan asistir, en cuyo caso quienes asistan deberán ser considerados en el universo sobre el cual se calculará el cumplimiento del quórum.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 28. Entrega de información acerca de los resultados de la votación de última oferta	

#### **Fuente legal.**

D.F.L. N° 2 de 1967, Trabajo y Previsión Social, artículo 1º, letra e).

42 En Anexos.

### Concepto.

Mediante este trámite se busca garantizar que ambas partes puedan acceder a los derechos que tienen garantizados por ley, esto es, solicitud de buenos oficios, solicitud de equipo emergencia.

### Procedimiento:

#### 1. ENTREGA DE INFORMACIÓN DEL RESULTADO A LAS PARTES

Si la votación se ha llevado a cabo en un solo acto y se ha aprobado la opción huelga, el ministro de fe, a requerimiento verbal del empleador, deberá también informarle el resultado, con el fin que este pueda decidir si solicita o no los buenos oficios. A los trabajadores deberá señalarles que de hacer efectiva la huelga, esta deberá iniciarse al tercer día siguiente. Debiendo tenerse en consideración que si dicho día coincide con un día sábado, domingo, o festivo, aun cuando los trabajadores deban laborar esos días, la huelga se iniciará el día hábil siguiente.

Si la votación se ha llevado a cabo en actos parciales, a quien le corresponderá informar a los trabajadores y al empleador, en el evento que la opción huelga se haya aprobado, es al Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales o, en su ausencia, al Jefe de Oficina donde está radicada la negociación, siempre y cuando se haya recibido la información necesaria para determinar que la opción huelga obtendrá la mayoría absoluta.<sup>43</sup>

Lo anterior implica que si las votaciones se han ejecutado con escrutinios parciales y se tiene conocimiento que ha sufragado y ha votado por la huelga, la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

En cualquiera de esas situaciones a la partes deberá informárseles acerca de la posibilidad de solicitar los buenos oficios, plazo para realizar tal solicitud y, en el caso que el vencimiento de las 48 horas caiga en sábado, domingo o festivo, el domicilio en el cual podrán hacer el requerimiento.

#### 2. ENTREGA DE INFORMACIÓN DEL RESULTADO A OTRAS INSTANCIAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Sólo en aquellos casos en que se haya aprobado la opción huelga, el Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá avisar, de manera inmediata, tal hecho mediante correo electrónico a la Coordinación de Relaciones Laborales respectiva, con copia a la División de Relaciones Laborales.

En ese correo deberá indicar el número correlativo de la negociación a fin que cada instancia pueda consultar directamente los datos de la negociación y de los resultados de la votación de última oferta directamente en el SIRELA, hecho que supone que el ingreso debe estar debidamente realizado.

En forma posterior, a medida que se vayan produciendo los distintos eventos en el proceso de la huelga, estos deberán ingresarse al SIRELA, de manera inmediata, manteniendo informado tanto a la Coordinación de Relaciones Laborales pertinente como al Dpto., vía correo electrónico, de lo siguiente:

- Estado de la huelga: Si se hizo efectiva, si fue prorrogada y en cuantos días, si se efectuó solicitud de buenos oficios.
- Fecha de inicio y de término del proceso.

El correo para remitir dicha información será [pjofre@dt.cl](mailto:pjofre@dt.cl), con copia al/la Director/a Regional respectivo/a.

Adicionalmente, será obligación de los Coordinadores de Relaciones Laborales mantenerse al tanto del desarrollo de la huelga y emitir informes vía correo electrónico al Jefe de la División de Relaciones Laborales en aquellos procesos de especial relevancia.

<sup>43</sup> En Anexos.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 29.Recepcionar solicitud de buenos oficios	

### **Fuente legal.**

Artículo 374 bis

### **Concepto.**

La Ley dispone que, cualquiera de las partes, puede solicitar la actuación de buenos oficios a fin de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Efectuada, dentro de tiempo y forma, la respectiva solicitud produce la activación de la gestión contemplada en el artículo 374 bis, postergando el inicio de la huelga por el mismo plazo, aun cuando durante su transcurso una o ambas partes no participen del proceso o manifiesten su voluntad de concluirlo anticipadamente.

### **Procedimiento:**

#### **1. QUIENES PUEDEN SOLICITAR LOS BUENOS OFICIOS**

Para los efectos de solicitar la actuación prevista en el artículo 374 bis, se entenderán como partes:

- En el caso de los trabajadores, a la mayoría absoluta de los integrantes de la comisión negociadora laboral, y
- En el caso del empleador o empleadores, deberá estar, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo y, si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, ésta será a la que corresponderá efectuar la solicitud, en cada caso según los quórum y procedimientos que en el mismo dictamen se precisan.

Atendido lo expuesto, de no ser presentada la solicitud por alguna de las partes indicadas en el párrafo anterior, se dará cuenta de ello a los interesados, por escrito (acta, oficio, constancia), situación que podrá ser enmendada si se encuentran dentro de plazo para tales efectos.

#### **2. PLAZO PARA SOLICITAR LOS BUENOS OFICIOS**

La solicitud de actuación de buenos oficios deberá ser presentada, por escrito<sup>44</sup>, ante el Inspector del Trabajo competente, por cualquiera de las partes dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario. Dicho documento deberá consignar la fecha y hora de presentación, la identificación de las partes y la firma del o los solicitantes. Esa solicitud podrá ser entregada al Inspector del Trabajo que acuda como Ministro de fe a la votación de última oferta, quien tendrá la obligación de recepcionarla y tramitarla cuando en ese acto se haya rechazado la última oferta.

Los encargados de la unidad de relaciones laborales podrán proveer a las partes de formulario ad hoc, para realizar la petición.

En el evento que la petición se efectuare fuera del plazo señalado en la ley, tal circunstancia deberá comunicarse por escrito y por la vía más expedita a los peticionarios, indicando que por ello resulta improcedente la actuación solicitada.

<sup>44</sup> En Anexos.

Para contabilizar el inicio del plazo de cuarenta y ocho horas establecido en el inciso 1º, se tomará como referencia la hora en que los trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva aprueban la huelga, en consecuencia el ministro de fe respectivo deberá dejar constancia en las actas de votación de última oferta o huelga además de la fecha; la hora en que se llevó a efecto el escrutinio correspondiente, y en el caso de votaciones parciales, el plazo se computará desde el término del último escrutinio parcial, en el caso que esas hubieran sido con escrutinios parciales, o desde el término del escrutinio final, en el caso que esas no hubieran contemplado escrutinios parciales.

### 3. CITACIÓN A LAS PARTES

En toda solicitud de ministro de fe para votación de última oferta o huelga deberá consignarse tanto el domicilio particular de los integrantes de la comisión negociadora, como el del empleador y sus representantes, para los efectos de poder realizar la notificación de eventuales citaciones.

Los encargados de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección de la jurisdicción donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, adoptarán las medidas necesarias a objeto de obtener dichos domicilios.

Del mismo modo, comunicarán a las partes involucradas en la negociación colectiva reglada, el domicilio particular del Jefe de Oficina, a fin de permitir que éstas puedan solicitar la actuación de buenos oficios en días u horarios no laborales.

Los trámites de citación a las partes y otros conducentes a agilizar la labor, deberán iniciarse inmediatamente de ingresada en la Inspección la solicitud respectiva.

Para tales efectos, la citación deberá ser firmada por el Jefe de Oficina o quien lo subrogue, y su notificación será practicada por un fiscalizador o un funcionario investido como ministro de fe.

Si la citación tuviese que ser notificada en día u horario no laboral y sea necesario el uso de vehículo fiscal, el Jefe de Oficina deberá anticipar tal situación y adoptar las medidas administrativas pertinentes, de modo de realizar la comisión sin inconvenientes.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 30. Actuación de buenos oficios	

#### *Fuente legal.*

Artículo 374 bis

#### *Concepto.*

La actuación de buenos oficios, es “una asistencia o servicio ofrecido por el Estado a los actores del proceso de negociación colectiva, de carácter voluntario, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo entre las partes involucradas. En la práctica, esto se ve reflejado en las reuniones a las cuales debe citar el Inspector del Trabajo, en las cuales las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a concebir sus propios intentos de solución, que les permita por último la suscripción del contrato colectivo”.

El objetivo de la actuación, según el tenor de la disposición legal, es acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

## Procedimiento.

La actuación de buenos oficios será realizada en cada región por los mediadores existentes en ella. En el evento que no exista disponibilidad de mediador, por carga de trabajo, licencias médicas, vacaciones u otro motivo similar, la labor será asumida por el Encargado Regional de la Coordinación de Relaciones Laborales, que haya efectuado el curso de mediadores.

Corresponderá al director Regional, a través de la Coordinación de Relaciones Laborales o de quien cumpla dicha función, asignar el caso al o los mediadores y efectuar la apertura del expediente en el SIRELA.

Ante la imposibilidad de responder a los usuarios con funcionarios especialmente preparados para realizar la actuación, el director Regional designará al funcionario que estime más idóneo para el desarrollo de la labor.

Será responsabilidad del Jefe de la Inspección, donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, hacer entrega oportuna al mediador del expediente respectivo, a fin de que éste cuente con la información necesaria para iniciar su gestión.

### 1. ASIGNACIÓN DE MEDIADOR

El Jefe de Oficina a quien se le hayan solicitado los buenos oficios, deberá pedir al Director Regional o al Jefe del Centro de Conciliación y Mediación, en las regiones donde éste existe, la designación del mediador, por vía rápida, (teléfono, fax, correo electrónico), debiendo posteriormente formalizar su solicitud mediante oficio ordinario. Asimismo deberá coordinar, fecha y hora de la primera audiencia.

De igual manera y con el propósito de dar debido cumplimiento a la norma legal de que se trata, corresponderá a los Jefes de Oficina prever las posibles solicitudes que puedan ocurrir en días u horarios no laborales, solicitando con anticipación el nombre del mediador, la fecha y hora de la primera citación, debiendo confirmar con posterioridad su utilización.

### 2. PLAZO DE ACTUACIÓN

La actuación de buenos oficios debe ser desarrollada en un plazo de cinco días hábiles, los que comienzan a correr desde las 0:00 horas del día siguiente en que alguna de las partes involucradas solicita la actuación y que incluye la actuación en día sábado, por tratarse de un día hábil. A modo de ejemplo: si la solicitud es ingresada a las 14:00 horas de un día lunes, el plazo de cinco días empieza a correr desde las 0:00 horas del día martes.

Con todo, deberá además tenerse presente que los buenos oficios constituyen un trámite más dentro del proceso de negociación colectiva, de modo que le resulta plenamente aplicable la regla especial contenida en el artículo 312, conforme a la cual si el plazo de actuación venciere en sábado, domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el día hábil siguiente.

### 4. FORMALIDADES

De cada una de las sesiones realizadas el mediador deberá levantar acta firmada por todos los comparecientes, dejándose especial constancia de la individualización de los asistentes, los avances y acuerdos producidos, de las citaciones para las audiencias siguientes y en su caso del hecho que da por concluida su labor, informando a las partes que la huelga debe hacerse efectiva al inicio del día hábil siguiente, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo y lo estipulado en el inciso primero del artículo 374 del mismo cuerpo legal.

## **Situaciones especiales:**

### **A) PRÓRROGA DE ACTUACIÓN DE BUENOS OFICIOS**

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuera solicitada la participación del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, éstas pueden de común acuerdo solicitar la prórroga de la actuación, por un lapso de hasta cinco días, postergándose por esta circunstancia la fecha en que deba hacerse efectiva la huelga.

En este sentido y según se desprende del texto del artículo 374 bis, es factible que ella se extienda entre uno a cinco días, esto es, que sea pedida en más de una ocasión, con un máximo total de cinco días.

Atendida esta circunstancia, en la solicitud de prórroga deberá indicarse en forma precisa el número de días por el cual se solicita, pudiendo pedirse sucesivamente hasta completar el máximo legal de cinco días corridos.

Asimismo cabe precisar que la actuación de buenos oficios que debe desarrollarse durante la prórroga, incluirá los días sábado, domingo y festivos, por tratarse de un plazo establecido en días corridos. Sin embargo, al respecto procede igualmente la aplicación de la regla especial prevista en el artículo 312, de modo que si el plazo de actuación venciere en sábado, domingo o festivo, se entiende prorrogado hasta el día hábil siguiente.

### **B) PRÓRROGA DEL ARTÍCULO 374**

Las partes que decidan recurrir al procedimiento contenido en el artículo 374 bis, del Código del Trabajo, pueden, una vez concluida la labor del Inspector del Trabajo, de común acuerdo acogerse a la prórroga establecida en el inciso 1º del artículo 374, y continuar las conversaciones.

### **C) MEDIACIÓN OFICIOSA**

Iniciada la huelga, o acordada la prórroga conforme a lo establecido en el artículo 374, las partes podrán solicitar la mediación, entendiéndose que ésta corresponderá a la modalidad de Mediación a Petición de Parte, la que deberá continuar desarrollando el mediador que se encontraba cumpliendo la actuación pedida en virtud del artículo 374 bis.

### **D) ENTREGA FORMAL DE NUEVA OFERTA EN EL CURSO DE LOS BUENOS OFICIOS**

Revestirá la característica de nueva oferta vigente del empleador aquel documento que, durante el desarrollo de los buenos oficios, le sea entregado formalmente a la Comisión Negociadora Laboral y sea depositado en la Inspección al hacer entrega expresa de una copia al mediador actuante. Este deberá recepcionarlo bajo firma y remitirlo mediante oficio a la Inspección pertinente.

## **Fuente legal.**

Artículos 374 y 383 del Código del Trabajo.

## **Procedimiento.**

En el evento que alguna de las partes solicite o reclame respecto a la efectividad del inicio o del término de la huelga, en la Unidad de Relaciones Laborales se ingresará al DTPlus la solicitud de fiscalización correspondiente, coordinando la asignación urgente de un fiscalizador, con el Jefe de la Unidad de Fiscalización. El fiscalizador deberá verificar si la mayoría absoluta de los trabajadores no se presentó a trabajar, para el inicio, o, en el caso del término de la huelga, se reintegró a sus funciones. Dados los derechos involucrados y oportunidad en que estos

pueden ser o no ejercidos, la fiscalización deberá efectuarse el mismo día en que se realice la solicitud. Debiendo entregar el resultado a ambas partes por escrito.<sup>45</sup>

Cabe tener presente que el Dictamen 2098/034 del 17/05/2006, indica que el quórum exigido corresponde a la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso, excluidos aquellos que por cualquier circunstancia estén imposibilitados de presentarse a su trabajo.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) INICIO DE LA HUELGA EN TRABAJOS CON SISTEMA DE TURNOS O JORNADA EXCEPCIONAL**

En lo que corresponde a trabajadores sujetos a sistemas de turnos, estos deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, que a su vez, se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum se establece sólo respecto de aquellos trabajadores, involucrados en el proceso de negociación colectiva, que estén obligados a laborar por distribución del turno al tercer día siguiente de haberse aprobado la huelga. Es así, entonces, como bastará que haga efectiva la huelga más de la mitad de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en los turnos correspondientes a la jornada del tercer día siguiente a su aprobación para que ésta se entienda vigente para la totalidad de los trabajadores involucrados en el respectivo proceso.

Además, señala que los trabajadores sujetos a sistemas excepcionales de distribución de la jornada y descansos, establecidos de acuerdo con el artículo 38 del Código del Trabajo deben hacer efectiva la huelga al comienzo de cada uno de los turnos, del respectivo ciclo, que se inicien dentro del tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. El quórum exigido se establece respecto del total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trate que deban trabajar, por distribución del turno, al inicio de la jornada del tercer día siguiente a la aprobación de la huelga. De este modo, bastará que haga efectiva la huelga la mitad más uno de los trabajadores a quienes les corresponde laborar en dichos turnos, para que la huelga se entienda vigente respecto de todos los dependientes involucrados en el proceso.

#### **B) PERÍODOS DE SUSPENSIÓN DE LABORES EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES**

##### **B.1. ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES Y PARTICULARES SUBVENCIÓNADOS**

El dictamen N° 5.408/250 del 16.12.2003, indica que el procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los artículos 41 de la ley N° 19.070 y 74 del Código del Trabajo, según corresponda.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
<b>III</b>	<b>B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>31. Verificar inicio o término de la huelga</b>	

Cabe tener presente que se encuentran dentro del procedimiento de negociación: la votación de última oferta del empleador; el inicio de la huelga y el desarrollo de la misma, en este último caso, una huelga iniciada con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares se suspendería mientras dicho período dure.

En cambio, el procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular no se suspende respecto de los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período de suspensión de las actividades escolares por vacaciones de invierno y Fiestas Patrias. Por el contrario si durante dichos períodos el personal se encuentra liberado de prestar servicios, el procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores involucrados, para los efec-

<sup>45</sup> En Anexos.

tos de determinar si se aprueba la huelga o si se acepta la última oferta del empleador, para hacerla efectiva y para suspender la que se hizo efectiva antes del inicio del período de suspensión.

### Fuente legal.

Artículos 381 y 382 del Código del Trabajo.

### Concepto.

### Reemplazo:

El concepto de reemplazo dice relación con las funciones que desarrollan los trabajadores involucrados en la huelga y, por consiguiente, habrá reemplazo cada vez que las funciones que estos desempeñan, durante la huelga, sean ejecutadas por otras personas. Así entonces, puede darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función sea reemplazada por más de un trabajador. Luego, se generarán tantos bonos de reemplazo como personas hayan intervenido en el cumplimiento de la respectiva labor.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
<b>III</b>	<b>B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>32.Fiscalizar la contratación ilegal de reemplazantes y/o el reintegro ilegal de trabajadores</b>	

Debe entenderse que estamos frente a personal de reemplazo de las funciones de trabajo de los huelguistas, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- Personal contratado directamente por el empleador, a través de terceros o ajenos a la empresa, que se encuentren desempeñando las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Estudiantes en práctica dentro de la empresa cumpliendo labores de las señaladas en el punto precedente.
- Trabajadores de la misma empresa a quien el empleador, haciendo uso de la facultad que le entrega el artículo 12 del Código del Trabajo, hubiera cambiado de funciones con el objeto de suplir las de los trabajadores involucrados en la huelga.
- Trabajadores de la empresa a quienes el empleador hubiere cambiado de funciones y/o de lugar de trabajo, sin explicitar la facultad contenida en el artículo 12 del Código del trabajo o respecto de los cuales se verifique una mayor carga de trabajo, aumento de la jornada u horas extraordinarias.
- Personal contratado por la empresa mandante, de llevarse a cabo el proceso en una empresa contratista o subcontratista; o por la contratista, en el caso de llevarse a cabo el proceso en una empresa subcontratista.
- Personal que habitualmente desempeña labores de voluntariado en forma gratuita.
- Si la empresa en cuestión prosigue su marcha de manera habitual no alterándose los volúmenes de entrega de trabajo, facturación o ventas.

El dictamen N°1197/061 del 11.04.2002, concluye que "Cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores que ejecuta el personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en las condiciones previstas en el artículo 381 del Código del Trabajo". "Para todos los efectos legales constituye reemplazo de los trabajadores en huelga cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de la empresa o ajenas a la misma desarrollen las funciones del personal en huelga."

De conformidad a la letra b) del artículo 183 P de la ley 20.123 se encuentra prohibido el reemplazo de trabajadores en huelga mediante la contratación de trabajadores provistos por una empresa de servicios transitorios. De igual forma cabe indicar que el reemplazo de los trabajadores en huelga no puede realizarse mediante una empresa subcontratada para dichos efectos, por cuanto el desarrollo de esas labores están dentro de las excepciones contempladas al final del inciso primero del artículo 183 A.

## Reintegro.

Esta prerrogativa de los trabajadores que negocian, sólo puede ejercerse si el empleador, en su última oferta, ha dado cumplimiento estricto a lo dispuesto en el artículo 381 del Código del Trabajo, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372. Debe tenerse presente que la legislación laboral vigente no contempla la posibilidad que los trabajadores involucrados en una huelga puedan reintegrarse individualmente a sus labores antes del día decimoquinto día de iniciada ésta.

En aquellos procesos en que la última oferta del empleador no cumpla con alguno de los requisitos del artículo 381, los trabajadores involucrados sólo pueden reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del día 30 de que ésta se hizo efectiva. Cabe hacer presente que el reintegro individual, sea a partir del decimoquinto o del trigésimo día de hecha efectiva la huelga, no genera el pago de bono de reemplazo.

Condiciones mínimas para el reintegro individual:

- No puede realizarse antes del decimoquinto día de haberse iniciado la huelga.
- La última oferta debe reunir los mismos requisitos señalados para el reemplazo de trabajadores a contar del primer día de huelga.
- Si la última oferta se efectúa fuera del plazo establecido para reemplazar trabajadores a contar del primer día, el reintegro puede llevarse a efecto a contar del día quince de materializada ésta o a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva.
- Por el contrario, si la última oferta no cumple con los requisitos mínimos señalados precedentemente, los trabajadores involucrados en la huelga sólo podrán reintegrarse individualmente a sus labores a contar del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.
- En todo caso, para el reintegro a partir del trigésimo día, siempre será requisito que la última oferta contenga el bono de reemplazo.
- Tratándose de trabajadores que no se encuentren regidos por un instrumento colectivo al momento de negociar colectivamente, los requisitos exigidos para el reintegro individual son los mismos requeridos para el reemplazo de trabajadores.

## Procedimiento:

Este se encuentra contemplado en la Orden de Servicio N° 9 del 31.12.08.

## Situaciones especiales:

### A) REEMPLAZO ILEGAL EFECTUADO POR LA MANDANTE O LA CONTRATISTA DE LA EMPRESA CUYOS TRABAJADORES ESTÁN EN HUELGA

Si el reemplazo ha sido efectuado por la empresa mandante, respecto a los trabajadores involucrados en la huelga de su contratista o del subcontratista; o por la empresa contratista, respecto a los trabajadores involucrados en la huelga de su subcontratista, las instrucciones, y eventuales sanciones y/o denuncias judiciales deberán ser efectuados en contra de quien ha realizado tal acto, esto es la mandante o la contratista, según sea el caso.

### B) REEMPLAZO LEGAL EFECTUADO MEDIANTE UNA EMPRESA SUB CONTRATISTA O SUMINISTRADORA DE PERSONAL

Si la empresa alegare que ella ha subcontratado los servicios, se deberá tener presente que el artículo 183 A, de la Ley 20.123, señala que "Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica", situación frente a la que estaríamos al constituir la huelga un evento no continuo en el tiempo. En este evento cabe aplicar el apercibimiento y sanción contempladas en el

artículo citado, esto es instruir la escrituración de los contratos correspondientes y aplicar las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Si habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 381 del Código del Trabajo, se constata que la empresa ha reemplazado las labores de los trabajadores en huelga mediante la contratación de trabajadores de servicios transitorios, deberá considerarse que los últimos son dependientes de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común. Instruyéndose, por lo tanto, se escrituren los contratos correspondientes.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Todo lo anterior sin perjuicio que los recurrentes pueden solicitar la correspondiente investigación acorde al Anexo 11 de la Circular 88, esto es "Procedimiento extraordinario de fiscalización".

#### **C) REEMPLAZO ILEGAL EFECTUADO MEDIANTE UNA EMPRESA SUB CONTRATISTA O SUMINISTRADORA DE PERSONAL**

En este evento se cursarán las sanciones previstas en los artículos 183 A y 183 P, instruyendo además el retiro de los reemplazantes en los mismos términos que si hubiesen sido contratados directamente por la empresa usuaria.

Las sanciones y/o denuncias judiciales que correspondiese efectuar se harán respecto a la empresa usuaria.

Todo lo anterior sin perjuicio que los recurrentes pueden solicitar la correspondiente investigación acorde al Anexo 11 de la Circular 88, esto es "Procedimiento extraordinario de fiscalización".

#### **E) REEMPLAZO LEGAL**

Si al momento del ingreso de la denuncia se verifica que el empleador ha dado cabal cumplimiento a los supuestos que copulativamente indica el artículo 381 del Código del Trabajo, la labor investigadora del fiscalizador tendrá como fin determinar el número de trabajadores o funciones de trabajo reemplazados para efectos del pago del bono de reemplazo. Para ello deberá tener presente que un solo puesto de trabajo o función puede ser reemplazada por más de un trabajador, y que existe reemplazo cada vez que las funciones de los trabajadores en huelga son realizadas por otro(s) trabajador(es) cualesquiera sea el mecanismo por el cual esos trabajadores ingresan a efectuar el reemplazo.

Los plazos para la fiscalización y evacuación del informe serán los mismos que para la fiscalización de reemplazos y/o reintegros ilegales.

<b>CAPÍTULO</b> III	<b>TÍTULO</b> B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
<b>CONTENIDO</b> 33. Pronunciarse ante reclamación de solicitud de equipo de emergencia	

#### **Fuente legal.**

Artículo 380 del Código del Trabajo

#### **Concepto.**

Ante la reclamación interpuesta por el empleador respecto a la negativa por parte de los trabajadores de proporcionar un equipo de emergencia solicitado o respecto a la composición de dicho equipo, el Inspector del Trabajo respectivo debe pronunciarse en un plazo máximo de 48 horas contadas desde que se realizó la reclamación.

El equipo de emergencia puede ser solicitado por un empleador en los casos en que la paralización de labores, producto de la huelga, pueda provocar 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.

### **Procedimiento.**

Ante una reclamación interpuesta por el empleador, el/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales, en coordinación con el/la Abogado/a de la Inspección, o el/la Coordinadora Jurídica, en ausencia de abogado en la Inspección, deberá

- Verificar que dicha reclamación fue formulada dentro del plazo de 5 días contados desde la negativa expresa de los trabajadores o la falta de acuerdo. Para ello deberá solicitarse al empleador que, a la reclamación, acompañe la solicitud y la respuesta de la comisión negociadora, en el evento que esta exista.
- Habiendo constatado que la reclamación fue interpuesta dentro de plazo, se procederá a verificar el estado del proceso de negociación. Ello por cuanto de conformidad al Dictamen N° 918/61, de 23.02.1998, el empleador puede requerir a los trabajadores el respectivo equipo de emergencia desde el instante en que se acuerde la huelga.
- Revisar si existen antecedentes suficientes en la Inspección que permitan resolver.

En el evento que proceda dictar la Resolución y que se haya constatado que no existen antecedentes suficientes en la Inspección para resolver, el/la Encargado/a de la Unidad de Relaciones Laborales deberá ingresar la solicitud de fiscalización pertinente al DT Plus, comunicando tal hecho vía correo electrónico al Jefe de la Unidad de Fiscalización y al Abogado. El fiscalizador deberá constatar si se dan los supuestos contemplados en el artículo 380 del Código del Trabajo. Fiscalización que deberá ser efectuada e informada de modo tal que permita resolver dentro del plazo de 48 horas que la Ley le otorga a nuestro servicio para realizar tal trámite.<sup>46</sup>

### **Situación especial.**

#### **A) NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE GENTE DE MAR**

En este caso el personal de emergencia será designado por el capitán de la nave dentro de los 6 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. La Comisión negociadora puede reclamar de la composición de ese equipo ante el Tribunal competente si no está de acuerdo con su número o composición.

CAPÍTULO	TÍTULO
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva
CONTENIDO	
34.Recepcionar solicitud de ministro de fe para votación durante el período de huelga	

### **Fuente legal.**

Artículo 378 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Declarada la huelga o durante el transcurso de ella la comisión negociadora podrá convocar a votación, a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o a arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento efectuado por el empleador, o falta de éste sobre su última oferta.

<sup>46</sup> En Anexos.

En el evento que la negociación involucre a 250 o más trabajadores dicha votación deberá ser realizada ante ministro de fe, requisito que no es exigido en el caso que sean menos de 250 trabajadores.

### **Procedimiento.**

Cuando los integrantes de la Comisión Negociadora soliciten la designación de un ministro de fe, para la votación que se efectuará en el(los) lugar(es) y fecha(s) que ellos señalen, el encargado deberá verificar lo siguiente:

1. Si se va a votar por un nuevo ofrecimiento, que este haya sido formulado por escrito y dado a conocer a los trabajadores antes de la votación, para lo cual bastará la declaración simple de la comisión negociadora.

Luego, el encargado de la Unidad verificará que la solicitud contenga los siguientes datos:

- Tipo de evento de que se trata.
- Tipo de votación, si se realizará en un solo acto o en actos parciales, y, en este último caso, si dichos actos serán con o sin escrutinio parcial.
- Fecha (s) y Hora (s) en que se va a efectuar.
- Domicilio (s) en que se ha de verificar
- Número de votantes. Si fueren varios los locales de votación, debe indicar el número de posibles votantes en cada uno de ellos y acompañar la nómina de los involucrados por cada local de votación.
- Personas que oficiarán de coordinadores de la votación. La designación deberá constar en un documento suscrito por los miembros de la comisión, previendo el eventual reemplazo de algunos de ellos. Conteniendo, además, la información de contacto de los mismos
- Nombre de la empresa o empleador
- Número de teléfono donde se puede ubicar a los solicitantes.
- Identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia, y
- Número total de posibles participantes en la votación.
- Domicilio particular de los integrantes de la comisión negociadora, como el del empleador y sus representantes, para los efectos de poder realizar la notificación de eventuales citaciones.

El encargado pondrá en conocimiento del solicitante que es de de responsabilidad de la organización.<sup>47</sup>

- Convocar a votación con una anticipación igual o mayor a cinco días de conformidad al artículo 370 del Código del Trabajo.
- No realizar ningún otro tipo de asamblea el día de la votación.
- Si el acto se lleva a cabo en actos parciales, confirmar y coordinar la asistencia de un ministro de fe en la Unidad de Relaciones Laborales de cada una de las Inspecciones en cuyas jurisdicciones se efectuarán votaciones.
- Solicitar autorización de la empresa para poder realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así lo estimaren conveniente. Dicha autorización deberá ser entregada en la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicado el proceso.
- Al momento de realizarse la votación deberán poner a disposición del ministro de fe:
  - a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador. En el evento que la votación se lleve a cabo en diferentes localidades en dicha nómina deberá estar debidamente indicado quienes votan en cada lugar.

<sup>47</sup> En Anexos.

- b) Votos impresos, en papel no traslucido, con las opciones
1. .... (nuevo ofrecimiento, mediación, arbitraje) \_\_\_\_
  2. HUELGA \_\_\_\_
- c) Urna para el depósito de los votos.
- d) Bolígrafos y tampón.
- e) Todos los trabajadores deberán portar sus respectivas cédulas de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

Para la designación y actuación de ministro de fe se aplicarán los procedimientos, que correspondan, descritos en las páginas 71 a 73 de este Manual.

### Situaciones especiales:

#### A) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE PARA VOTACIÓN EN NEGOCIACIÓN CON MENOS DE 250 TRABAJADORES

Si la solicitud fuere presentada para que el ministro de fe se constituya en un acto de votación a efectuarse una vez acordada la huelga o durante el transcurso de ella, en una negociación donde participan menos de 250 trabajadores, se designará ministro de fe.

#### B) SOLICITUD DE MINISTRO DE FE NO EFECTUADA POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Si el ministro de fe solicitado no fuere solicitado por la mayoría absoluta de los integrantes de la Comisión Negociadora o por trabajadores que no la componen, el encargado de la unidad notificará en ese momento, o vía ordinario, a los solicitantes que no se designará ministro de fe en tanto dicha solicitud no sea formulada por la mayoría absoluta de la Comisión Negociadora.

CAPÍTULO	TÍTULO	
III	B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva	
CONTENIDO	35.Recepcionar copia del contrato colectivo	

### Fuente legal.

Artículo 344 del Código del Trabajo.

### Concepto.

Producido el acuerdo, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, del que enviarán copia, dentro de los 5 días corridos siguientes a su suscripción, a la Inspección del Trabajo.

### Procedimiento.

El encargado de la Unidad de Relaciones Laborales visará el contrato colectivo, previo a su ingreso en la oficina de partes, revisando si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Individualización precisa de las partes a quienes afecta, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que han sido parte de la negociación, con la firma de la Comisión Negociadora y la del empleador o sus apoderados.
- Que el período de vigencia del contrato colectivo no sea inferior a dos años ni superior a cuatro.

Verificados los aspectos formales del instrumento se derivará al recurrente para que lo ingrese en la Oficina de Partes.

Una vez sea recepcionado el contrato colectivo, en la Unidad de Relaciones Laborales deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito en la Inspección.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) DEPÓSITO DE CONTRATO COLECTIVO CON OMISIONES**

Si se depositare en la Inspección del Trabajo un Contrato Colectivo que no contenga alguno de los datos formales indicados precedentemente, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá hacer presente la omisión al portador, informándole mediante acta sobre los efectos que la omisión podría producir.

Si se insistiera en depositar el documento en las condiciones originales, éste se recepcionará siguiendo el procedimiento habitual, dejando copia del acta conjuntamente con el Contrato Colectivo.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Contrato Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

#### **B) DEPÓSITO DE UN CONTRATO COLECTIVO DESPUÉS DE PLANTEADA LA CENSURA A LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Si se depositare en la Inspección del Trabajo un Contrato Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora, en circunstancias que se ha planteado una censura y habiéndose notificado al respecto a la Inspección del Trabajo y al empleador, encontrándose pendiente su resultado, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará el documento, sin perjuicio de informar mediante acta al portador, de la prohibición que afecta a la Comisión Negociadora para suscribir el contrato colectivo mientras no se resuelva la censura, en conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 378 del Código del Trabajo.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Contrato Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

<b>CAPÍTULO</b>	
<b>III</b>	<b>B. Instancias de participación durante el proceso de negociación colectiva</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>36. Autorizar copia del contrato colectivo</b>	

### **Fuente legal.**

Artículo 349 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Suscrito el Contrato Colectivo y efectuado el depósito del documento en la Inspección del Trabajo, cualquier involucrado puede solicitar copia autorizada del mismo.

### **Procedimiento.**

El funcionario encargado de la Unidad de Relaciones Laborales al efectuarse el depósito del instrumento colectivo, o con posterioridad, recepcionará las copias del que las partes soliciten autorizar.

Para tal efecto, procederá a comparar las copias acompañadas con el instrumento depositado en la Inspección, cotejando sus textos, de modo de tener la certeza de que éstos son de idéntico contenido. Verificado lo anterior, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales estampará en cada una de las hojas de la copia el timbre de

la unidad o de la Inspección, su firma, la fecha y el timbre “Copia auténtica autorizada del presente instrumento colectivo depositado con fecha ..... en la Inspección .....

Cabe señalar, que la autorización de copias del Contrato colectivo, en ningún caso, implica sanear las ilegalidades u omisiones de que pudiera adolecer.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) COPIA DE UN INSTRUMENTO COLECTIVO SOLICITADA POR UN TRIBUNAL DE JUSTICIA**

Cuando la solicitud de copia autorizada de un contrato colectivo proviniera de un Tribunal de Justicia, el trámite se realizará con urgencia y se seguirá, en todo caso, el procedimiento ordinario, con la salvedad que la Inspección del Trabajo proporcionará la copia del instrumento, el cual será despachado mediante el oficio correspondiente.

#### **B) COPIA DE UN INSTRUMENTO COLECTIVO SOLICITADA POR UN TERCERO AJENO A LA NEGOCIACIÓN**

Cuando la solicitud de copia autorizada provenga de alguien que no fuera parte de la negociación no se accederá a lo solicitado indicando que el mismo no constituye un instrumento público sino que privado, y, por ende, su copia debe ser requerida directamente a las partes.

#### **C) SOLICITUD DE COPIA AUTORIZADA SIN ACOMPAÑAR EL EJEMPLAR CORRESPONDIENTE**

Si se solicitare copia autorizada de un instrumento colectivo a la Inspección del Trabajo y no se adjuntare la copia correspondiente, ésta se otorgará siguiendo el procedimiento ordinario. Al recurrente se le indicará que al momento de retirar su copia autorizada deberá acreditar con el respectivo depósito el pago del número de fotocopias correspondiente.

#### **D) SOLICITUD DE VERIFICACIÓN DE INVOLUCRADOS EN LA NEGOCIACIÓN**

En el evento que, un tercero ajeno, solicite verificar si determinados trabajadores se encuentran o no involucrados en un contrato colectivo, se accederá a su solicitud para lo cual se contrastará la nómina que él proporcione versus la nómina que figure en el instrumento informándole mediante oficio cuales trabajadores de los que él indicó son parte de dicho Contrato colectivo.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje
<b>CONTENIDO</b>	
1. Citar a comparendo en procesos sometidos a arbitraje obligatorio	

### **Fuente legal.**

Artículo 357 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Cuando el proceso de negociación debe ser sometido a arbitraje obligatorio por que la comisión negociadora ha rechazado la última oferta del empleador o se ha vencido el plazo de vigencia del instrumento colectivo anterior, la prórroga de éste o el fallo arbitral anterior, o hubiere vencido el plazo de 45 o 60 días corridos contados desde la presentación del proyecto en empresas que negocian por primera vez, la Inspección del Trabajo debe, de oficio, citar a las partes a un comparendo a efectuarse dentro del tercer día corrido, para proceder a la designación del o los árbitros correspondientes.

### **Procedimiento.**

Para determinar la fecha en que se deberá citar a las partes negociantes al comparendo de designación del o los miembros del Tribunal Arbitral, el funcionario encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá verificar, en primer término, si las partes negociantes se encuentran regidas por un instrumento colectivo, en este caso se revisará la fecha de vencimiento de éste. Por el contrario, si no existiere instrumento colectivo se deberá determinar la fecha de vencimiento de los plazos de 45 o 60 días corridos, contados desde el día siguiente al de la presentación del proyecto de contrato colectivo.

La verificación mencionada precedentemente debe efectuarse de manera previa al vencimiento de los plazos a fin que el encargado de Unidad pueda confeccionar la citación a ambas partes de forma tal que estas puedan concurrir al comparendo dentro del tercer día corrido siguiente al vencimiento de los plazos ya consignados. Lo anterior implica, además, un contacto permanente con ambas partes a fin de tener acceso a información actualizada acerca del estado del proceso de negociación.

La citación deberá realizarse mediante oficio, el cual debe ser notificado en forma personal a las partes involucradas en la negociación y en el más breve plazo.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) SOLICITUD DE LAS PARTES PARA QUE SE PROCEDA A LA DESIGNACIÓN DEL ÁRBITRO**

Si las partes negociantes concurren a la Inspección del Trabajo para que se proceda a la designación del árbitro de acuerdo a la facultad que les confiere el inciso segundo del artículo 357 del Código del Trabajo, el encargado de la Unidad procederá a determinar, conjuntamente con los interesados, la fecha y hora en que se realizará el comparendo para la designación del árbitro, identificará a los asistentes y dejará constancia del acuerdo en acta que levantará en triplicado, entregando una copia a cada parte.

Si las partes lo requieren y en la medida que sea posible, con la autorización del Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, en esa misma oportunidad se procederá a la designación del árbitro, para lo cual se efectuará el comparendo correspondiente que dirigirá dicho Inspector, y al cual asistirán las partes y el encargado de la Unidad. De lo obrado, se dejará constancia en acta en triplicado.

Si llegada la fecha en que se acordó efectuar el comparendo para designar el árbitro, sólo asiste una de las partes, se procederá a la designación con la parte que asista, a través del procedimiento indicado en la página 94.

Producida la designación del árbitro, se notificará el hecho al Secretario del Cuerpo arbitral y se le remitirá el expediente de la negociación.

#### **B) NEGATIVA DE LAS PARTES A RECEPCIONAR CITACIÓN A COMPARENDO**

Si la Comisión Negociadora o el empleador se negaren a recibir la citación a comparendo para designar al Tribunal Arbitral, el funcionario encargado de notificarla hará constar el hecho en el Acta de Notificación, dejando el original.

En la fecha y hora para la cual se efectuó la citación se realizará la designación con la parte que asista o en ausencia de ambas.

#### **C) CITACIÓN A COMPARENDO ESTANDO PLANTEADA LA CENSURA A LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

Si llegado el momento de citar a las partes al comparendo para la designación del o los árbitros, en la Inspección constara el hecho que se ha planteado la censura a la Comisión Negociadora, el encargado de la Unidad de Rela-

ciones laborales deberá citar a comparendo para una fecha posterior a la votación de la censura, debiendo notificar a la Comisión Negociadora que corresponda, según el resultado de dicha votación.

Si las partes concurrieran voluntariamente a la Inspección del Trabajo para la designación del árbitro, no obstante encontrarse planteada la censura a la Comisión Negociadora, el encargado de la Unidad no podrá fijar la fecha del comparendo sin antes conocer el resultado de la respectiva votación.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
<b>III</b>	<b>C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>2. Designar Tribunal Arbitral de primera instancia</b>	

### **Fuente legal.**

Artículos 357 y 359 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

La designación del tribunal se realiza en comparendo presidido por el Inspector Provincial o Comunal del Trabajo respectivo, en ese comparendo debe levantarse acta para dejar constancia de la designación del o los árbitros hecha por las partes o por la Inspección del Trabajo en su caso, y de las últimas proposiciones de la comisión negociadora y del empleador.

### **Procedimiento.**

Al comparendo podrán asistir los integrantes de la comisión negociadora, los apoderados del empleador y los asesores de las partes. Además, debiera asistir el encargado de la unidad de relaciones laborales, que actuará en calidad de secretario, y el Inspector Provincial o Comunal, quien presidirá el acto.

Con la finalidad de determinar el número de árbitros a designar, deberá tenerse en cuenta el número de trabajadores involucrados en la negociación, si estos son más de 3.000 conviene designar 2 árbitros, y 1 si el número es inferior a esa cifra.

Las partes negociantes, de común acuerdo, designarán al o los miembros del tribunal arbitral, de entre los que figuren en la nómina nacional de árbitros, pudiendo, si así lo convinieren, nombrar árbitros suplentes para prevenir el evento de negativa, inhabilidad, o imposibilidad del designado.

Para constancia del nombramiento de los árbitros, se levantará, en cuadruplicado, Acta de designación<sup>48</sup> del tribunal arbitral de primera instancia, dejando estipulado, a lo menos los siguientes datos:

- fecha y hora del comparendo,
- cargo del Inspector del Trabajo que preside el acto,
- nombre de la empresa y la individualización de quienes comparecen por ella,
- identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia,
- nombre de los integrantes de la comisión negociadora asistentes,
- número y fecha de la Resolución que califica a la empresa en las situaciones previstas en el inciso final del artículo 304 del Código del Trabajo;
- identificación de los asesores de las partes asistentes al acto;
- identificación del o los árbitros designados y de los suplentes, si correspondiere,

<sup>48</sup> En Anexos.

- fecha de la última proposición de cada una de las partes, y
- firmas de todos los asistentes, previa lectura del acta.

Al Acta deberá adjuntarse copia de la última proposición de cada una de las partes, las cuales serán proporcionadas por éstas. En caso contrario, se anexará copia de la que se encuentre en la Inspección.

Copia del acta se entregará a cada una de las partes negociantes dándose por terminado el comparendo de designación del tribunal arbitral.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>III</b>	<b>C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>2. Designar Tribunal Arbitral de primera instancia</b>		

### *Situaciones especiales.*

#### **A) DESIGNACIÓN DE ÁRBITRO SIN ACUERDO ENTRE LAS PARTES O CON LA INASISTENCIA DE UNA O AMBAS AL COMPARENDO**

Si las partes no llegan a acuerdo respecto del árbitro, cada una de ellas procederá a enumerar en orden de su preferencia a los árbitros de la Nómina nacional que proponen, correspondiendo al Inspector Provincial o Comunal designar a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes.

A modo de ejemplo, a continuación se señala como designar el árbitro que más se aproxime a las preferencias de ambas partes.

<b>El orden de preferencia propuesto por cada parte:</b>		<b>Sumando el orden de preferencia asignado por las partes a cada árbitro se obtiene el siguiente resultado:</b>
<b>Comisión Negociadora</b>	<b>Empleador</b>	
1. Délano 2. Barrios 3. Cruz 4. Armijo 5. Escobar 6. Ferrada	1. Ferrada 2. Délano 3. Barrios 4. Escobar 5. Cruz 6. Armijo	Délano 1+2= 3 Barrios 2+3= 5 Cruz 3+5= 8 Armijo 6+4= 10 Escobar 5+4= 9 Ferrada 6+1= 7

En consecuencia, el Sr. Délano habría obtenido la preferencia más cercana a la primera por lo cual debiera ser designado como árbitro titular, pudiendo nombrarse al Sr. Barrios como árbitro suplente, si las partes así lo acordaren.

Si las partes no manifiestan un orden de preferencia que permita efectuar el ejercicio anterior se procederá a nombrar mediante sorteo de entre todos los árbitros que figuran en la nómina nacional.

Si las partes no asisten al comparendo, o lo hace sólo una de ellas, el árbitro será designado mediante sorteo de entre todos los que figuran en la Nómina Nacional, cuya modalidad determinará el Inspector del Trabajo respectivo, en este caso no podrá nombrarse árbitro suplente dado que no existiría el acuerdo necesario para ello.

En este caso también deberá levantarse el acta correspondiente, en cuádruplicado. Debiendo enviarse mediante oficio a cada parte negociante tanto el acta como copia de las últimas proposiciones, que en este caso corresponderán a las que obren en poder de la Inspección.

**B) ACUERDO DE LAS PARTES DE PRORROGAR LA VIGENCIA DEL INSTRUMENTO COLECTIVO DE CONFORMIDAD AL INCISO PRIMERO DEL ARTÍCULO 369**

Si las partes acuerdan por escrito efectuar tal prórroga, el comparendo se postergará automáticamente, debiendo ser citadas las partes al término de la prórroga para proceder a la designación del árbitro, si no hubieren llegado a acuerdo en el lapso de dicha prórroga.

El acuerdo de las partes de postergar el comparendo sin que se haya producido la prórroga señalada no surtirá efecto alguno, debiendo proceder el Inspector a designar el o los árbitros de conformidad al procedimiento ordinario.

**C) NEGATIVA DE UNA O AMBAS PARTES A FIRMAR ACTA DE COMPARENDO**

Si una o ambas partes se niegan, por cualquier causa, a suscribir el acta de comparendo, el encargado de la Unidad procederá a dejar constancia del hecho en ella, lo cual no impedirá la designación del árbitro.

**C) PRESENTACIÓN DE LA ÚLTIMA PROPOSICIÓN DE ALGUNA DE LAS PARTES EN EL COMPARENDO**

Cuando en el comparendo de designación de los miembros del Tribunal arbitral de primera instancia la Comisión negociadora o el empleador, presenten una nueva proposición que no está en conocimiento de la otra parte y solicite que en el acta de comparendo quede registrada como su última proposición, el encargado de la unidad la incorporará al acta siempre que esté ingresada en la oficina de partes de la Inspección.

**D) NEGATIVA DE LAS PARTES A DESIGNAR ÁRBITRO SUPLENTE**

Si en el acto de designación de árbitro, alguna de las partes negociantes se opusiere al nombramiento de un árbitro suplente, no se hará tal designación, la que, de ser necesario, se efectuará en un nuevo comparendo.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
III	C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje	
<b>CONTENIDO</b>		
3. Notificar al cuerpo arbitral		

**Fuente legal.**

Inciso segundo del artículo 361 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

Designado el o los árbitros, la Inspección del Trabajo, notificará por oficio la designación al Secretario del Cuerpo arbitral, remitiendo, además, toda la documentación que constituye el expediente de la negociación colectiva para que sea entregada al árbitro.

**Procedimiento.**

El encargado de la Unidad de Relaciones Laborales extraerá de la respectiva carpeta, la documentación acumulada durante la negociación y formará un expediente foliado por hoja, que deberá contener un ejemplar de todos los antecedentes del proceso, cualquiera sea su origen, ordenados en forma cronológica.

El número de folio se registrará, de preferencia, en el extremo superior derecho de cada hoja, indicándose, además, en la primera y en la última de éstas, el número total de hojas que componen el expediente. Por ejemplo, en un expediente que conste de un total de 137 hojas se indicará en la primera de ellas, "1 de 137" y en la última de ellas

“137 de 137”, registrando en las hojas intermedias sólo el número que le corresponda de acuerdo al orden cronológico de los documentos.

Ordenado el expediente, el encargado confeccionará el oficio con que informará la designación del árbitro y remitirá el expediente. El oficio, a lo menos, debe consignar los siguientes datos:

- Cargo del jefe de oficina
- Fecha de designación del Tribunal Arbitral
- Instancia del tribunal
- Identificación de las partes negociantes
- Modalidad de designación
- Identificación del o los árbitros titulares y suplentes, si correspondiere, y
- Número de fojas del expediente.

CAPÍTULO	TÍTULO
III	C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje
<b>CONTENIDO</b>	
4. Designar Tribunal Arbitral de segunda instancia o Corte Arbitral	

### **Fuente legal.**

Artículo 364 del Código del Trabajo.

### **Concepto.**

Si una de las partes apela el fallo arbitral de primera instancia, la Inspección del Trabajo de la circunstancia deberá designar, por sorteo, los 3 miembros del Tribunal Arbitral de Segunda instancia o Corte Arbitral.

### **Procedimiento.**

Informada la Inspección del Trabajo, por el árbitro o por el Secretario del Cuerpo Arbitral, de la apelación al fallo arbitral de primera instancia, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales citará a ambas partes mediante oficio notificado en forma personal. La fecha del comparendo la fijará el Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, atendiendo a razones de buen servicio.

En la oportunidad señalada, se llevará a efecto el comparendo de designación de los miembros de la Corte Arbitral, al que podrán asistir las partes y sus asesores, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, quien actuará como secretario, y el Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, quien presidirá el acto.

En el comparendo, se elegirán los tres miembros titulares y suplentes de la Corte Arbitral mediante sorteo, en el cual participarán los árbitros que integren la Nómina Nacional, con excepción de aquel o aquellos que participaron en el Tribunal Arbitral de primera instancia.

Designados los miembros de la Corte Arbitral, el encargado de la Unidad levantará, en cuadruplicado, Acta de designación del Tribunal Arbitral de Segunda Instancia,<sup>49</sup> en la cual deberán constar a lo menos los siguientes datos:

- fecha y hora del comparendo,
- cargo del Inspector del Trabajo que preside el acto,
- nombre de la empresa y la individualización de quienes comparecen por ella,

<sup>49</sup> En Anexos.

- identificación del sindicato o grupo de trabajadores que negocia,
- nombre de los integrantes de la comisión negociadora asistentes,
- identificación de los asesores de las partes asistentes al acto;
- nombre de los árbitros excluidos del sorteo por haber integrado el Tribunal Arbitral de primera instancia,
- identificación de los árbitros designados y de los suplentes, y
- firmas de todos los asistentes, previa lectura del acta.

El encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá confeccionar el oficio mediante el cual se informará la designación de los miembros de la Corte Arbitral y se remitirá el expediente de la negociación al Secretario Ejecutivo del Cuerpo arbitral. Dicho oficio deberá contener, a lo menos, la siguiente información:

- Cargo del jefe de oficina
- Fecha de designación de la Corte Arbitral
- Instancia del tribunal
- Identificación de las partes negociantes
- Modalidad de designación
- Identificación del o los árbitros titulares y suplentes, si correspondiere, y
- Número de fojas del expediente.

### **Situaciones especiales.**

#### **A) NEGATIVA DE LAS PARTES A RECEPCIONAR CITACIÓN A COMPARENDO**

Si la Comisión Negociadora o el empleador se negaren a recibir la citación a comparendo para designar la Corte Arbitral, el funcionario encargado de notificarla hará constar el hecho en el Acta de Notificación, dejando el original.

En la fecha y hora para la cual se efectuó la citación se realizará la designación con la parte que asista o en ausencia de ambas.

#### **B) DESIGNACIÓN DE ÁRBITRO CON LA INASISTENCIA DE UNA O AMBAS AL COMPARENDO**

Si las partes no asisten al comparendo, o lo hace sólo una de ellas, el árbitro igualmente será designado mediante sorteo de entre todos los que figuran en la Nómina Nacional, cuya modalidad determinará el Inspector del Trabajo respectivo, en este caso no podrá nombrarse árbitro suplente dado que no existiría el acuerdo necesario para ello. Al término del sorteo se levantará el acta correspondiente, en cuadruplicado, enviándosela mediante oficio a la o las parte que no hayan asistido al comparendo.

#### **C) NEGATIVA DE UNA O AMBAS PARTES A FIRMAR ACTA DE COMPARENDO**

- Si una o ambas partes se niegan, por cualquier causa, a suscribir el acta de comparendo, el encargado de la Unidad procederá a dejar constancia del hecho en ella, lo cual no impedirá la designación de la Corte Arbitral.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
III	C. Instancias de participación en procesos sometidos a arbitraje
<b>CONTENIDO</b>	
5. Recepcionar acuerdo de arbitraje voluntario	

### **Fuente legal.**

Artículo 356 del Código del Trabajo.

**Concepto.**

En cualquier momento de la negociación las partes pueden acordar someterla a un arbitraje voluntario. Dicho acuerdo debe constar por escrito y copia del mismo debe remitirse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

**Procedimiento.**

El Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales recepcionará, de la Oficina de Partes, la copia del acuerdo de las partes para someter la negociación colectiva a arbitraje voluntario y verificará que en dicho acuerdo figure la fecha de suscripción del compromiso, el nombre el árbitro o el procedimiento para designarlo.

Verificado lo anterior, archivará dicho acuerdo en la carpeta correspondiente.

**Situaciones especiales.****A) DEPÓSITO FUERA DEL PLAZO DE CINCO DÍAS**

Cuando el acuerdo de someter la negociación a arbitraje sea depositado en la Inspección del Trabajo fuera del plazo de 5 días corridos, contados desde su suscripción, el encargado de la Unidad lo recepcionará y revisará siguiendo el procedimiento ya señalado.

**B) ACUERDO DE ARBITRAJE INCOMPLETO**

Cuando en el acuerdo de someter la negociación a arbitraje voluntario no se señale la fecha de suscripción o no se indique el nombre del árbitro o el procedimiento para designarlo, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, informará, mediante acta, al portador del documento, las omisiones de que adolece y procurará que sean subsanadas de manera previa al depósito.

Si, no obstante lo anterior, el portador insistiere en efectuar el depósito del documento sin corregirlo, el encargado de la Unidad deberá recepcionarlo, siguiendo el procedimiento habitual. Sin perjuicio de lo anterior, se oficiará a las partes a fin de obtener la información faltante.

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>
<b>IV</b>	<b>De los procedimientos en la negociación semi reglada</b>
<b>CONTENIDO</b>	
<b>1. Recepcionar solicitud de Inspector para la elección de Comisión Negociadora</b>	

**Fuente legal.**

Artículo 314 bis letra b) del Código del Trabajo.

**Concepto.**

De acuerdo a lo señalado en la letra a) del artículo 314 bis un grupo de 8 o más trabajadores, no sindicalizados, pueden reunirse para efectos de negociar con su empleador. Estos deben ser representados por una comisión negociadora integrada a lo menos por 3 y no más de 5 trabajadores, la que se elige en votación secreta ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).

## Procedimiento.

En la Unidad de Relaciones Laborales se le deberá entregar al o los recurrentes un "Formulario de solicitud de Inspector para elección de comisión negociadora acorde al 314 bis",<sup>50</sup> en el evento que no concurren con una solicitud ya confeccionada o cuando a la misma le falte la siguiente información:

- Si el acto se realizará en un acto único o en varios actos parciales, de llevarse a cabo en actos parciales, si estos serán con escrutinio inmediato o en una fecha posterior.
- Fecha(s) y hora(s) en que se realizará el acto.
- Dirección(es) donde se verificará el acto.
- Número de participantes.
- Número de integrantes de la Comisión Negociadora a elegir y número de preferencias que tiene derecho a marcar cada votante.

El Formulario, señalado, deberá ser firmado por el o los peticionarios, a quienes, además, se les entregará, bajo firma, las instrucciones atinentes al evento. Dicho formulario deberá ser ingresado en la Oficina de partes donde se les entregará copia debidamente timbrada.

La solicitud de Inspector deberá ser ingresada en el SIRELA en el módulo de Actuaciones de Ministro de Fe.

Será responsabilidad del Jefe de Oficina tomar las providencias del caso para que se designe(n) el o los Inspectores (Fiscalizadores) requeridos para tal evento.

El o los Fiscalizadores designados recibirán las instrucciones, y antecedentes, del cometido asignado del o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, o en su ausencia, del Jefe de Oficina respectivo. Dentro de los antecedentes se les hará entrega de copia de la solicitud y de un modelo de Acta de votación de elección de comisión negociadora<sup>51</sup>.

## Situación especial.

### A) SOLICITUD REALIZADA POR EL EMPLEADOR O POR EL EMPLEADOR MÁS LOS TRABAJADORES

A objeto de preservar el carácter voluntario de la negociación, sólo se procederá a otorgar un Inspector del Trabajo para presenciar los actos de votación dispuestos en el artículo 314 bis, si la solicitud es efectuada de manera exclusiva por un grupo de trabajadores. Toda solicitud que sea formulada por el empleador deberá ser rechazada mediante oficio, en el cual se indicará que dicha solicitud debe ser formulada por los trabajadores que se han reunido a tal efecto. Presentada, luego, la solicitud por los trabajadores, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá dejar constancia que existe una solicitud previa hecha por el empleador.

### B) RECLAMO DE ORGANIZACIONES SINDICALES RESPECTO A LA PRESUNTA PARTICIPACIÓN DE SUS SOCIOS EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN SEMI REGLADA DEL CUAL NO ES(SON) PARTE LA(S) ORGANIZACIÓN(ES)

Existiendo reclamo de una o más organizaciones sindicales respecto a la presunta participación de socios de su o sus organizaciones en un proceso de negociación semi reglada de cual ellas no forman parte, se les solicitará que al formular por escrito el reclamo acompañen nómina actualizada de los socios de su organización a fin que se les pueda informar, al momento de concurrir a la elección de comisión negociadora, que no pueden participar en dicho acto.

50 En Anexos.

51 En Anexos.

<b>CAPÍTULO</b> IV	<b>TÍTULO</b> De los procedimientos en la negociación semi reglada
<b>CONTENIDO</b> 1. Actuación de Inspector en la elección de Comisión Negociadora	

**Fuente legal.**

Artículo 314 bis letra b) del Código del Trabajo.

**Concepto.**

De acuerdo a lo señalado en la letra a) del artículo 314 bis un grupo de 8 o más trabajadores, no sindicalizados, pueden reunirse para efectos de negociar con su empleador. Estos deben ser representados por una comisión negociadora integrada a lo menos por 3 y no más de 5 trabajadores, la que se elige en votación secreta ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).

**Procedimiento.**

Quien asista a la votación debe ser necesariamente un Fiscalizador o un funcionario investido como tal, siendo insuficiente al efecto la investidura como ministro de fe.

El rol que debe asumir el funcionario actuante debe ser el de garantizar que se dé cumplimiento a las normas mínimas de secreto del voto. En otras palabras no basta con la mera presencia del Inspector (Fiscalizador), en tanto a él le compete verificar que se cumpla con ciertos procedimientos mínimos.

Lo señalado anteriormente debiera traducirse en las siguientes acciones antes y durante el desarrollo del evento:

- a. Requerir el retiro de representantes de la empresa del lugar de votación. Dentro de los cuales cabe considerar a cualquier jefatura que no sea participante del proceso de negociación.
- b. Rechazar el uso de votos preimpresos al efectuarse la elección solicitando su reemplazo por votos en blanco. Ello por cuanto cualquiera de los participantes en el grupo de que se trate, podrá ser elegido miembro de la comisión negociadora, por tanto todos los trabajadores presentes son potenciales candidatos.
- c. Impedir que voten trabajadores socios de una o más organizaciones sindicales que hayan manifestado expresamente su voluntad de no participar en el proceso de negociación y que hayan entregado la nómina de sus socios, a objeto que el fiscalizador coteje y pueda ejercer dicho impedimento.

Terminada la elección, luego de levantada el acta correspondiente, el Inspector (Fiscalizador) se llevará los votos a la Oficina de la cual depende, la que será depositaria de los mismos.

<b>CAPÍTULO</b> IV	<b>TÍTULO</b> De los procedimientos en la negociación semi reglada
<b>CONTENIDO</b> 2. Recepcionar solicitud de Inspector para la votación de última propuesta del empleador	

**Fuente legal.**

Artículo 314 bis letra d) del Código del Trabajo.

### Concepto.

De acuerdo a lo señalado en la letra d) del artículo 314 bis el grupo de trabajadores, no sindicalizados, reunido para efectos de negociar con su empleador deben someter la propuesta final del empleador a votación secreta ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).

### Procedimiento.

En la Unidad de Relaciones Laborales se le deberá entregar al o los recurrentes un "Formulario de solicitud de Inspector para votación de propuesta final de acuerdo al 314 bis",<sup>52</sup> sea este formulario o una solicitud confeccionada por el grupo de trabajadores debe revisarse que conste la siguiente información:

- Si el acto se realizará en un acto único o en varios actos parciales, de llevarse a cabo en actos parciales, si estos serán con escrutinio inmediato o en una fecha posterior.
- Fecha(s) y hora(s) en que se realizará el acto.
- Dirección(es) donde se verificará el acto.
- Número de participantes.
- Número de integrantes de la Comisión Negociadora a elegir y número de preferencias que tiene derecho a marcar cada votante.

La solicitud deberá ser firmada por la mayoría absoluta de la Comisión Negociadora, a quienes, además, se les entregará, bajo firma, las instrucciones atinentes al evento. La solicitud deberá ser ingresada en la Oficina de partes donde se les entregará copia debidamente timbrada.

La solicitud de Inspector deberá ser ingresada en el SIRELA en el módulo de Actuaciones de Ministro de Fe.

Será responsabilidad del Jefe de Oficina tomar las providencias del caso para que se designe(n) el o los Inspectores (Fiscalizadores) requeridos para tal evento.

El o los Fiscalizadores designados recibirán las instrucciones, y antecedentes, del cometido asignado del o la Encargada de la Unidad de Relaciones Laborales, o en su ausencia, del Jefe de Oficina respectivo. Dentro de los antecedentes se les hará entrega de copia de la solicitud, de la nómina de los participantes en la elección de Comisión Negociadora y de un modelo de Acta de votación de propuesta final.<sup>53</sup>

### Situación especial.

#### A) SOLICITUD REALIZADA POR EL EMPLEADOR O POR EL EMPLEADOR MÁS LOS TRABAJADORES

A objeto de preservar el carácter voluntario de la negociación, sólo se procederá a otorgar un Inspector del Trabajo para presenciar los actos de votación dispuestos en el artículo 314 bis, si la solicitud es efectuada de manera exclusiva por la Comisión Negociadora. Toda solicitud que sea formulada por el empleador deberá ser rechazada mediante oficio, en el cual se indicará que dicha solicitud debe ser formulada por los trabajadores que se han reunido a tal efecto. Presentada, luego, la solicitud por los trabajadores, el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá dejar constancia que existe una solicitud previa hecha por el empleador.

#### B) SOLICITUD EFECTUADA DESPUÉS DE MESES DE EFECTUADA LA ELECCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA.

Se debe tener presente que este es un proceso semi reglado que no se sujeta a los plazos ni trámites previstos para la negociación reglada, por ende, aun cuando haya transcurrido un lapso de tiempo considerable desde la elec-

52 En Anexos.

53 En Anexos.

ción de la Comisión Negociadora se procederá a admitir y tramitar la solicitud de Inspector para presencia el acto de votación de propuesta final.

**C) RECLAMO DE ORGANIZACIONES SINDICALES RESPECTO A LA PRESUNTA PARTICIPACIÓN DE SUS SOCIOS EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN SEMI REGLADA DEL CUAL NO ES(SON) PARTE LA(S) ORGANIZACIÓN(ES)**

Teniendo presente que para que se estime que un trabajador forma parte del proceso de negociación semi reglado debe participar tanto en el acto de votación de elección de Comisión Negociadora como en el de votación de propuesta final del empleador, existiendo reclamo de una o más organizaciones sindicales respecto a la presunta participación de socios de su o sus organizaciones en un proceso de negociación semi reglada de cual ellas no forman parte, se les solicitará que al formular por escrito el reclamo acompañen nómina actualizada de los socios de su organización a fin que se les pueda informar, al momento de concurrir a la votación de última propuesta, que no pueden participar en dicho acto.

<b>CAPÍTULO</b> IV	<b>TÍTULO</b> De los procedimientos en la negociación semi reglada
<b>CONTENIDO</b> 4. Actuación de Inspector en la votación de última propuesta del empleador	

**Fuente legal.**

Artículo 314 bis letra d) del Código del Trabajo.

**Concepto.**

De acuerdo a lo señalado en la letra d) del artículo 314 bis el grupo de trabajadores, no sindicalizados, reunido para efectos de negociar con su empleador deben someter la propuesta final del empleador a votación secreta ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).

**Procedimiento.**

En la votación para la aprobación o rechazo de la propuesta final, igualmente deberá tenerse en consideración lo instruido respecto a la obligatoria actuación de un Inspector (Fiscalizador) y del rol que éste debe cumplir, en cuanto a las normas mínimas para resguardar el secreto del voto.

Se debe recordar que en este acto participarán los involucrados en la negociación que así lo decidan y que hubieren participado previamente en la elección de la Comisión Negociadora, lo cual deberá cautelar el Fiscalizador actuante conjuntamente con el Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales respectiva, quien deberá proporcionar, al primero, la nómina de los participantes en la votación para elegir la comisión negociadora.

Por tanto el quórum para entender aprobada la propuesta final, estará referido al total de trabajadores, el que no podrá ser inferior a ocho, que participen en la votación para su aprobación o rechazo.

El rol que debe asumir el funcionario actuante debe ser el de garantizar que se dé cumplimiento a las normas mínimas de secreto del voto. En otras palabras no basta con la mera presencia del Inspector (Fiscalizador), en tanto a él le compete verificar que se cumpla con ciertos procedimientos mínimos.

Lo señalado anteriormente debiera traducirse en las siguientes acciones antes y durante el desarrollo del evento:

- a. Requerir el retiro de representantes de la empresa del lugar de votación. Dentro de los cuales cabe considerar a cualquier jefatura que no sea participante del proceso de negociación.

b. Impedir que voten trabajadores socios de una o más organizaciones sindicales que hayan manifestado expresamente su voluntad de no participar en el proceso de negociación y que hayan entregado la nómina de sus socios, a objeto que el fiscalizador coteje y pueda ejercer dicho impedimento.

Terminada la elección, luego de levantada el acta correspondiente, el Inspector (Fiscalizador) se llevará los votos a la Oficina de la cual depende, la que será depositaria de los mismos.

### **Situación especial.**

#### **A) RECHAZO DE LA ÚLTIMA PROPUESTA DEL EMPLEADOR**

En el evento que se rechace la última propuesta del empleador el proceso termina. Conforme a ello no podrán votarse nuevas proposiciones de la empresa, debiendo iniciarse un nuevo proceso para tal efecto.

### **Fuente legal.**

<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>TÍTULO De los procedimientos en la negociación semi reglada</b>
<b>CONTENIDO 5. Recepcionar copia del Convenio colectivo</b>	

No hay.

### **Concepto.**

Producido el acuerdo, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo, sin embargo no existe obligación alguna de depositar copia del Convenio Colectivo en la Inspección del Trabajo.

### **Procedimiento.**

Los registros en el sistema informático respecto al proceso de negociación semi reglado se efectuarán al momento del depósito del Convenio Colectivo, y sólo si éste cumple con las condiciones que se señalan a continuación.

Cuando se recepcione un documento denominado convenio colectivo, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá tener la precaución de verificar si se dio cumplimiento a la totalidad de las normas mínimas señaladas en el artículo 314 bis del Código del Trabajo, esto es:

1. Que el grupo éste integrado por al menos 8 trabajadores.
2. Que la Comisión Negociadora elegida se encuentra integrada por al menos tres personas o por un máximo de cinco.
3. Que la Comisión Negociadora haya sido electa en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).
4. Que la propuesta final del empleador haya sido aprobada por los trabajadores en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo (Fiscalizador).

Verificado que se da cumplimiento a la totalidad de las normas mínimas contempladas en la disposición legal ya citada el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales visará el convenio colectivo, previo a su ingreso en la oficina de partes, revisando si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Individualización precisa de las partes a quienes afecta, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que son parte de la negociación, con la firma de la mayoría absoluta de los dirigentes de la organización sindical y la del empleador o sus apoderados.

- Que el período de vigencia del contrato colectivo no sea inferior a dos años ni superior a cuatro.

Verificados los aspectos formales del instrumento se derivará al recurrente para que lo ingrese en la Oficina de Partes.

Una vez sea recepcionado el convenio colectivo en la Unidad de Relaciones Laborales deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

En el evento que se solicite la autorización de una o más copias del instrumento se procederá de igual manera a lo contemplado para la autorización de copias de los Contratos colectivos (página 90).

### **Situaciones especiales.**

#### **A) EL DOCUMENTO DEPOSITADO NO CUMPLE UNA O MÁS DE LAS CONDICIONES DISPUESTAS EN LA NORMA.**

De constatar el no cumplimiento copulativo de las normas señaladas, se dejará constancia en acta de tal hecho<sup>54</sup>, la que deberá ser suscrita por el depositante, a quien se informará que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados sólo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será recepcionada con el timbre de la oficina de partes, sólo en su carta portadora y archivada luego en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el acta señalada en el punto anterior. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta "No cumple con normas del artículo 314 bis".

No se le asignará número correlativo al documento ni al grupo negociador, no se ingresará al SIRELA, no se archivará en las carpetas de negociaciones colectivas, ni se informará como instrumento colectivo afinado, por no tener dicho instrumento la calidad de convenio colectivo.

En el evento que se solicite se autorice copia del documento esto se hará pero en cada hoja se colocará con letra imprenta, "No cumple con normas del Art. 314 bis".

#### **B) DEPÓSITO DE CONVENIO COLECTIVO CON OMISIONES FORMALES.**

Si se depositare en la Inspección del Trabajo un Convenio Colectivo que no contenga alguno de los datos formales indicados precedentemente, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá hacer presente la omisión al portador, informándole mediante acta sobre los efectos que la omisión podría producir.

Si se insistiera en depositar el documento en las condiciones originales, éste se recepcionará siguiendo el procedimiento habitual, dejando copia del acta conjuntamente con el Convenio Colectivo.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Contrato Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

<b>CAPÍTULO</b> <b>V</b>	<b>TÍTULO</b> <b>De los procedimientos en la negociación no reglada</b>
<b>CONTENIDO</b> <b>1. Recepcionar copia del Convenio colectivo</b>	

### **Fuente legal.**

No hay.

<sup>54</sup> En Anexos.

### **Concepto.**

Producido el acuerdo, las partes deben hacer constar por escrito las estipulaciones del convenio colectivo de trabajo, sin embargo no existe obligación alguna de depositar copia del Convenio Colectivo en la Inspección del Trabajo.

### **Procedimiento.**

Los registros en el sistema informático respecto al proceso de negociación no reglado se efectuarán al momento del depósito del Convenio Colectivo, y sólo si éste fue suscrito por una organización sindical, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

El encargado de la Unidad de Relaciones Laborales visará el convenio colectivo, previo a su ingreso en la oficina de partes, revisando si éste reúne los siguientes requisitos formales:

- Individualización precisa de las partes a quienes afecta, debiendo incluir la nómina de los trabajadores que son parte de la negociación, con la firma de la mayoría absoluta de los dirigentes de la organización sindical y la del empleador o sus apoderados.
- Que el período de vigencia del contrato colectivo no sea inferior a dos años ni superior a cuatro.

Verificados los aspectos formales del instrumento se derivará al recurrente para que lo ingrese en la Oficina de Partes.

Una vez sea recepcionado el convenio colectivo en la Unidad de Relaciones Laborales deberá registrarse en el sistema informático en un plazo no superior a 4 días hábiles contados desde la fecha del depósito.

En el evento que se solicite la autorización de una o más copias del instrumento se procederá de igual manera a lo contemplado para la autorización de copias de los Contratos colectivos (página 90).

### **Situaciones especiales.**

#### **A) DEPÓSITO DE CONVENIO COLECTIVO CON OMISIONES**

Si se depositare en la Inspección del Trabajo un Convenio Colectivo que no contenga alguno de los datos formales indicados precedentemente, el encargado de la Unidad de Relaciones Laborales deberá hacer presente la omisión al portador, informándole mediante acta sobre los efectos que la omisión podría producir.

Si se insistiera en depositar el documento en las condiciones originales, éste se recepcionará siguiendo el procedimiento habitual, dejando copia del acta conjuntamente con el Convenio Colectivo.

En todo caso se deberá tener presente que una eventual impugnación de la validez del Contrato Colectivo sólo podrá ser discutida en tribunales, no siendo competencia de la Dirección del Trabajo pronunciarse al respecto.

#### **B) EL DOCUMENTO DEPOSITADO FUE SUSCRITO POR UN GRUPO DE TRABAJADORES Y NO CUMPLE UNA O MÁS DE LAS CONDICIONES DISPUESTAS EN EL ARTÍCULO 314 BIS.**

De constatarse que el documento depositado fue suscrito por un grupo de trabajadores y que no se dio cumplimiento copulativo de las normas contempladas en el artículo 314 bis, se dejará constancia en acta de tal hecho<sup>55</sup>, la que deberá ser suscrita por el depositante, a quien se informará que el documento no es un convenio colectivo y que los pactos allí señalados sólo surtirán efecto en el ámbito individual.

Dicha presentación será recepcionada con el timbre de la oficina de partes, sólo en su carta portadora y archivada luego en la Unidad de Relaciones Laborales en archivador aparte, conjuntamente con el acta señalada en el punto anterior. A objeto de evitar confusiones en la primera hoja del documento deberá colocarse con letra imprenta "No cumple con normas del Art. 314 bis".

55 En Anexos.

# ANEXOS

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>11. Modelos de oficios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>1. Oficio a Sindicato Interempresa solicitando se aclare modalidad de negociación</b>		

ORD N° \_\_\_\_\_/

**ANT.:** Presentación de proyecto de contrato colectivo de fecha .....

**MAT.:** Tipo de negociación colectiva que se inicia. \_\_\_\_\_

, de de 200...

DE: INSPECTOR (A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_

A : SEÑORES DIRIGENTES SINDICALES

**SINDICATO** \_\_\_\_\_

Se ha recibido en esta Inspección del Trabajo en depósito, copia del proyecto de contrato colectivo presentado a la empresa \_\_\_\_\_, la que conforme a lo declarado por don(a) \_\_\_\_\_, mediante formulario que, en fotocopia se adjunta, de fecha \_\_\_\_\_, es una negociación colectiva iniciada por Uds., como (eliminar la alternativa que no corresponde)

a) sindicato interempresa, es decir, con sujeción a las normas contenidas en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo,

b) como grupo negociador, de acuerdo a lo consignado en el artículo 315 del referido Código.

Ello, atendido que corresponde precisamente a las partes del proceso negociador, calificar, conforme a las normas legales aplicables sobre la materia, la clase de negociación que se iniciará, respecto de lo cual, este Servicio, debe inhibirse, estando a lo que las partes, en definitiva resuelvan.

En este contexto, si con ocasión de las objeciones de legalidad que la comisión negociadora laboral pudiere interponer, solicitando se pronuncie acerca de la calificación antes señalada, esta Inspección, se abstendrá, por oficio, de resolver el punto, toda vez que, dicha circunstancia no corresponde al concepto de ilegalidad a que alude el artículo 331 del citado Código del Trabajo, único evento en que le es jurídicamente procedente pronunciarse.

Saluda atentamente,

INSPECTOR (A) ..... DEL TRABAJO DE .....

.../....

DISTRIBUCIÓN :

- Sindicato
- Unidad de RR.LL.
- Oficina de Partes

<b>CAPÍTULO</b> VIII	<b>TÍTULO</b> 11. Modelos de oficios
<b>CONTENIDO</b> 2. Oficio comunicando aplicación del 320	

**ORD.:** Nº \_\_\_\_\_ /

**ANT.:** Proceso de negociación colectiva Empresa .....  
y .....

**MAT.:** Informa sobre incidencia de la modificación  
introducida al artículo 320 del Código del Trabajo,  
en el proceso de negociación colectiva

**DE:** INSPECTOR ..... DEL TRABAJO DE .....

**A:** SEÑORES

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE EMPRESA .....**

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE .....**

En relación al proceso de negociación colectiva, en trámite en vuestra empresa, esta Inspección ..... del Trabajo, ha estimado necesario poner en vuestro conocimiento algunos aspectos de la normativa laboral, que tienen especial incidencia en aquellas empresas donde no existe instrumento colectivo vigente, suscrito acorde a los artículos 314 o 315, el cual de acuerdo a los antecedentes que obran en los registros de esta oficina sería vuestro caso.

De conformidad a la legislación vigente, contenida en los artículos 318 y 320 del Código del Trabajo, y a la doctrina de la Dirección del Trabajo, en aquellas empresas donde no existe instrumento colectivo vigente, el empleador **debe** comunicar a los demás trabajadores que se ha presentado un proyecto de contrato colectivo, dentro del plazo de los cinco días siguientes a dicha presentación.

La ausencia de esa comunicación o la inoportunidad de la misma, importa una infracción susceptible de ser sancionada administrativamente, e implica que los demás trabajadores de la empresa, donde se negocia por primera vez o no hay instrumento colectivo vigente, mantienen el derecho de presentar sus proyectos cuando lo estimen conveniente.

Ahora bien, teniendo en consideración los antecedentes que obran en los registros de esta oficina, al aplicar las normas comentadas a vuestro proceso de negociación colectiva, tenemos que la presentación del proyecto fue el .... de ..... del ..... Tal como lo dispone el artículo 318, la empresa disponía de cinco días para comunicar tal circunstancia a los restantes trabajadores, plazo que se cumple (cumplió) el día .... de ....., (obligación que ..... (no/si) fue cumplida el día ..... de ....., como consta en los antecedentes disponibles en esta Inspección).

Por lo cual desde el día ..... se abre (abrió) el período de 30 días para que el resto de los trabajadores puedan negociar, ya sea presentando sus propios proyectos o adhiriendo al presentado por la comisión negociadora del Sindicato (Grupo Negociador) ..... Dicho plazo vence el día ..... de ....., y, a contar de esta fecha, el empleador dispone de los 15 días a que hace referencia el artículo 329 del Código del Trabajo, para entregar su respuesta a la comisión negociadora.

Continuando con la cronología de vuestro proceso, el último día para que la respuesta sea entregada a la comisión negociadora, es el ..... de ..... del ..... y el empleador, dentro del plazo comprendido entre los cinco días siguientes, debería depositar su respuesta en esta Inspección.

En este orden de cosas, las demás obligaciones y derechos derivados del proceso de negociación colectiva deberían ejercerse teniendo en consideración lo anterior y a que, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 369, inciso 1º del Código del Trabajo, el plazo de duración de vuestra negociación, por ser la primera, sería de .... (45/60) días corridos, contados desde el ..... de ..... del .....

Saluda atte. a Ud.

**INSPECTOR (A) ..... DEL TRABAJO DE .....**

.../....

DISTRIBUCIÓN :

- Comisión Negociadora
- Empleador
- Unidad de RR.LL.
- Oficina de Partes

<b>CAPÍTULO</b> VIII	<b>TÍTULO</b> 11. Modelos de oficios
<b>CONTENIDO</b> 3. Oficio traslado objeciones de legalidad	

**ORD. N°**

**MAT.:** Confiere traslado.

**ANT.:** Objeciones de legalidad comisión negociadora de trabajadores ..... representada por ..... ingresada con fecha .....

DE: INSPECTOR(A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE .....

A: SEÑORES EMPRESA .....

En cumplimiento al principio de bilateralidad de todo proceso y que compete a este Servicio, dentro del ámbito de sus atribuciones, resguardar, adjunto remito a Uds. copia de las objeciones de legalidad formuladas por la comisión negociadora de los trabajadores, representada por los Sres. .... en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 331 del Código del Trabajo.

Lo anterior, con el objeto que expresen sus puntos de vista sobre el particular y aporten antecedentes, dentro del plazo de tres días corridos, contados desde la recepción del presente oficio.

Se hace presente que una vez transcurrido el plazo señalado, se resolverá el asunto de que se trata con los antecedentes de que se disponga, teniendo presente al efecto que la norma legal antes citada, otorga a esta Inspección un plazo de 5 días para resolver las objeciones de legalidad que se pongan en su conocimiento.

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR(A) ..... DEL TRABAJO DE .....

.../....

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- RR.LL.
- Empleador

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>11. Modelos de oficios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>4. Oficio informativo resultados verificación cumplimiento requisitos 381</b>		

ORD. Nº \_\_\_\_\_/

ANT.: Negociación colectiva.....

MAT.: Requisitos artículo 381 Código del Trabajo.

SANTIAGO,

**DE : INSPECTOR (A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_**

**A : SRES.**

**COMISIÓN NEGOCIADORA DE.....**

**SEÑOR .....EMPRESA .....**

Con fecha .....fue depositada en esta Inspección del Trabajo, la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva del (Sindicato) (grupo negociador)..... y la empresa.....

Efectuada la revisión de dicho documento, a objeto de comprobar si se ha dado cumplimiento a la normativa legal que la regula para los efectos del reemplazo y el reintegro de los trabajadores involucrados en la negociación, informamos a usted (es) que éste:

\_\_\_\_\_ Cumple con los requisitos del artículo 381 del Código del Trabajo, por lo que el empleador puede reemplazar a partir del primer día de hecha efectiva la huelga, y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse individualmente, a partir del día 15.

\_\_\_\_\_ No da cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, pero ha ofrecido el bono de reemplazo, por lo cual el empleador puede reemplazar a partir del día 15 de hecha efectiva la huelga y los trabajadores involucrados pueden reintegrarse a partir del día 30.

\_\_\_\_\_ Da cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, pero no ofrece el bono de reemplazo por lo cual no puede reemplazar.

\_\_\_\_\_ No da cumplimiento a la totalidad de los requisitos establecidos por el artículo 381 del Código del Trabajo, ni ofrece el bono de reemplazo por lo cual no puede reemplazar.

Saluda a usted (es)

INSPECTOR (A) ..... DEL TRABAJO DE.....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RRLL

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>11. Modelos de oficios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>5. Oficio informando resultados votación última oferta</b>		

ORD N° \_\_\_\_\_/

ANT.: Solicitud de fecha ..... de la empresa  
..... en negociación colectiva  
correlativo N°.....

MAT.: Entrega información acerca de  
resultados votación última oferta.

SANTIAGO,

**DE :** INSPECTOR (A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_

**A :** SEÑOR..... EMPRESA .....

Con fecha ..... fue depositada en esta Inspección del Trabajo, la última oferta del empleador en el proceso de negociación colectiva del (Sindicato) (grupo negociador) ..... y la empresa .....

Dicha última oferta fue sometida a votación el(los) día(s) ..... por parte de los trabajadores involucrados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 372 del Código del Trabajo.

De conformidad a los antecedentes tenidos a la vista los resultados de dicha votación son los siguientes:

N° votos por la última oferta : \_\_\_\_\_

N° votos por la huelga : \_\_\_\_\_

N° votos blancos : \_\_\_\_\_

N° votos nulos : \_\_\_\_\_

N° de participantes en la votación : \_\_\_\_\_

En consideración a los resultados señalados y al hecho que el total de trabajadores, sobre el cual debía determinarse el quórum de aprobación o rechazo de la última oferta, ascendía a \_\_\_\_\_, cumulo con informarle que la última oferta fue \_\_\_\_\_ (rechazada o aprobada).

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR (A) ..... DEL TRABAJO DE .....

.../....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RR.LL.

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>11. Modelos de oficios</b>
<b>CONTENIDO</b> <b>6. Oficio informando la efectividad del inicio y/o término de la huelga</b>	

ORD N° \_\_\_\_\_/

ANT.: Solicitud de fecha .....de.....  
en negociación colectiva  
correlativo N°.....

MAT.: Entrega información acerca de  
resultados fiscalización para  
verificar inicio/término de la  
huelga.

SANTIAGO,

**DE :** INSPECTOR(A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_

**A :** SEÑOR.....

Con fecha ..... se solicitó a esta Inspección del Trabajo se verificara si la huelga en el proceso de negociación colectiva del (Sindicato) (grupo negociador)..... y la empresa ..... , se había \_\_\_\_\_ (iniciado/terminado) el \_\_\_ de \_\_\_ del año en curso.

Con dicho objeto se procedió a designar un fiscalizador de esta Inspección, quien se constituyó en..... el ....., constatando que un número de ..... del total de ..... trabajadores involucrados que debían presentarse a sus labores el día ....., .... (no sí) lo habían hecho.

Por lo señalado y de conformidad a lo dispuesto en el artículo... (374 o 383) del Código del Trabajo se le informa que la huelga .... (no/si) se..... (inició/terminó) el .....

Saluda atentamente a Uds.,

INSPECTOR(A)..... DEL TRABAJO DE.....

.../....

Distribución:

- Interesados
- Partes
- RR.LL.

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>12. Modelos de formularios</b>
<b>CONTENIDO</b> <b>7. Depósito proyecto de contrato colectivo</b>	

## FORMULARIO.

A objeto de otorgar a la presente negociación colectiva el trámite administrativo correspondiente, sírvase marcar con una cruz la modalidad bajo la cual se negocia:

Como sindicato interempresa, en conformidad a lo dispuesto por el artículo 334 bis del Código del Trabajo

Para todos los efectos legales pertinentes el domicilio del Sindicato corresponde a .....

Como grupo negociador, en conformidad a la normativa del artículo 315 del Código del Trabajo.

\_\_\_\_\_

INDIVIDUALIZACION Y FIRMA DEL DEPOSITANTE

Lugar y Fecha depósito

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>12. Modelos de formularios</b>
<b>CONTENIDO</b> <b>8. Solicitud de ministro de fe o Inspector para actos en procesos de negociación colectiva reglada y semi reglada</b>	

### REF.: SOLICITUD DE MINISTRO DE FE o INSPECTOR

(Confeccionar en duplicado)

....., de ..... de 2.....

SEÑOR (A):

INSPECTOR(A) ..... DEL TRABAJO DE .....

PRESENTE.

Solicito a Ud., tenga a bien designar \_\_\_\_\_ (ministro de fe/Inspector) para: (Marque con una x lo que corresponda)

- |                                                                         |       |
|-------------------------------------------------------------------------|-------|
| Elección de Comisión Negociadora acorde el artículo 315                 | _____ |
| Votación de censura de Comisión Negociadora                             | _____ |
| Votación de última oferta                                               | _____ |
| Votación durante la huelga de .....                                     | _____ |
| Elección de Comisión Negociadora acorde al artículo 314 bis             | _____ |
| Votación de última proposición del empleador acorde el artículo 314 bis | _____ |

El acto se realizará en una asamblea o votación:

- |                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| Única                               | _____ |
| Parciales con escrutinios parciales | _____ |
| Parciales sin escrutinios parciales | _____ |

en el local ubicado en calle ..... N° ..... Comuna

de .....

(Si el acto se realizará en votaciones parciales deberá acompañarse nómina que indique: Dirección completa de los locales, nombre y teléfono de cada uno de los coordinadores de votación de cada local)

Para la realización del acto, se proponen las siguientes fechas y horas:

- 1 ..... a las .....
- 2 ..... a las.....
- 3 ..... a las .....
- 4 ..... a las .....

Saluda (n) atentamente a Ud.

#### NOMBRE Y FIRMA DEL O LOS SOLICITANTES

Nombre de la organización : .....

Domicilio : .....

Teléfono del o los coordinadores : .....

Número de participantes : .....

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>12. Modelos de formularios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>9. Solicitud de buenos oficios</b>		

Señor (a):

Inspector (a) ..... del Trabajo de .....

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 374 bis del Código del Trabajo, y habiéndose acordado la huelga a las ..... horas del ... de ..... de ....., los suscritos solicitan a Ud. un funcionario para que desarrolle los buenos oficios entre las partes en el proceso de negociación colectiva reglada que sostiene la comisión negociadora del (los) ..... y la empresa .....

#### FIRMAS Y NOMBRES DE LOS SOLICITANTES

Fecha y hora de recepción.

#### Nota a los solicitantes

1. Esta solicitud deberá ser ingresada en la oficina donde está radicado el proceso de negociación dentro de las 48 horas contadas desde la hora en que se aprobó la huelga. En el efecto de vencer el plazo sábado, domingo o festivo, la nota deberá ser entregada en el domicilio que se le haya indicado en la Inspección.
2. En el caso que la actuación de buenos oficios sea solicitada por la Comisión negociadora de los trabajadores, deberá ser suscrita por la mayoría absoluta de esta, es decir si son 3 los integrantes la nota deberá ser firmada por a lo menos 2 de ellos, si son 5, por a lo menos 3, si son 7, por a lo menos 4, etc.
3. En el caso que la actuación de buenos oficios sea requerida por la empresa, debe estarse a lo señalado por el artículo 4 del Código del Trabajo, norma en la cual se establece mediante una presunción de derecho que representan al empleador y lo obligan con sus trabajadores: el gerente, el administrador, el capitán de barco, y, en general la persona que habitualmente ejerce funciones de dirección o administración por cuenta o en representación del empleador. En el caso que el empleador haya designado una Comisión de apoderados, de acuerdo al

inciso 4º artículo 326 del cuerpo legal ya citado, estos deberán estar en primer término a las instrucciones que se les haya dado en el respectivo mandato, y en ausencia de estas, todos ellos deberán suscribir la solicitud de buenos oficios.

<b>CAPÍTULO</b> VIII	<b>TÍTULO</b> 12. Modelos de formularios
<b>CONTENIDO</b> 10. Instrucciones para la elección de Comisión negociadora acorde al 314 bis	

## INSTRUCCIONES ELECCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ACORDE EL 314 BIS

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.
8. Solicitar el abandono del lugar de votación de las Jefaturas de la empresa.
9. No permitir el sufragio por parte de trabajadores socios de Sindicatos que han declarado no formar parte del proceso de negociación semi reglado.
10. Solicitar el reemplazo de votos pre impresos por votos en blanco.

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 314 bis letra b) del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante un Inspector del Trabajo.

### II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Inspector con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

### III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- a) Papel en blanco donde se pueda confeccionar la nómina de los trabajadores que desean participar en la elección de Comisión Negociadora.
- b) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. El original de dicha autorización se entregará al Inspector que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- c) Votos en blanco, en papel no traslucido.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el Inspector actuante.
- e) Bolígrafos y tampón.

f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

Nombre y firma funcionario de la Unidad de RR.LL.

Nombre y firma persona que recibe instrucciones

<b>VIII</b>	<b>12. Modelos de formularios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>11. Instrucciones para la votación de propuesta final del empleador acorde al 314 bis</b>		

## INSTRUCCIONES VOTACIÓN PROPUESTA FINAL ACORDE EL 314 BIS

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.
8. Solicitar el abandono del lugar de votación de las Jefaturas de la empresa.
9. No permitir el sufragio por parte de trabajadores socios de Sindicatos que han declarado no formar parte del proceso de negociación semi reglado ni de aquellos que no participaron en la elección de la Comisión negociadora.

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 314 bis letra d) del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante un Inspector del Trabajo.

### II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- b) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Inspector con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

### III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- a) Nómina de los trabajadores que participaron en la elección de Comisión Negociadora, de preferencia confeccionada en orden alfabético, conteniendo Nombre, RUT y espacio para la firma.
- b) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. El original de dicha autorización se entregará al Inspector que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- c) Votos en papel no traslucido con las opciones impresas Acepta propuesta final, Rechaza propuesta final.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el Inspector actuante.

- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

.....

Nombre y firma funcionario de la Unidad de RRLL

Nombre y firma persona que recibe instrucciones

<b>CAPÍTULO</b> VIII	<b>TÍTULO</b> 12. Modelos de formularios	
<b>CONTENIDO</b> 12. Instrucciones para la votación de última oferta		

## INSTRUCCIONES VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.
8. Solicitar el abandono del lugar de votación de las Jefaturas de la empresa.

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 372 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe.

### II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Ministro de Fe con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.
- b) Para efectos de calcular el quórum de aprobación de la última oferta no se computarán los involucrados que el día de la votación se encuentran con licencia médica, feriado legal o permiso.
- c) Efectuado el escrutinio la comisión negociadora y/o el empleador tienen 48 horas, contadas desde la hora en que ese se efectuó, para requerir los buenos oficios de la Inspección del Trabajo, si este plazo vence día sábado, domingo o festivo en la Inspección deberán proporcionarle el nombre y la dirección del Jefe de oficina para que pueda solicitar los buenos oficios.
- d) De aprobarse la huelga está deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la votación. Si ese día coincide con un día sábado, domingo o festivo se entenderá que deberá hacerse efectiva al inicio de la jornada del siguiente día hábil.

### III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en el proyecto de contrato colectivo de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador.
- Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. El original de dicha autorización se entregará al Ministro de fe que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- Votos impresos con las opciones Última oferta y Huelga, en papel no traslucido.
- Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el ministro de fe actuante.
- Bolígrafos y tampón.
- Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

.....

Nombre y firma funcionario

Nombre y firma persona que recibe instrucciones

CAPÍTULO	TÍTULO	
VIII	12. Modelos de formularios	
CONTENIDO		
13. Instrucciones para votación durante la huelga		

## INSTRUCCIONES VOTACIÓN DENTRO DE LA HUELGA

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

- Constituir las mesas receptoras.
- Dar instrucciones acerca de la votación.
- Llevar a efecto la votación.
- Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
- Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
- Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
- Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- Conforme a lo señalado en el artículo 378 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe, en el evento que los involucrados sean 250 o más.

### II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Ministro de Fe con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

- b) Para efectos de calcular el quórum de aprobación de la opción sometida a votación se computarán todos los trabajadores involucrados en la negociación.

### III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador.
- c) Votos impresos con las opciones Nuevo ofrecimiento y Huelga; o Mediación y Huelga, o Arbitraje o Huelga, o Última oferta o huelga, según sea el caso, en papel no traslucido.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el ministro de fe actuante.
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

Nombre y firma funcionario                      Nombre y firma persona que recibe instrucciones

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>12. Modelos de formularios</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>14. Instrucciones para votación de censura a la Comisión Negociadora</b>		

## INSTRUCCIONES VOTACIÓN CENSURA COMISIÓN NEGOCIADORA

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 379 del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante ministro de fe, en el evento que los involucrados sean 250 o más.

### II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Ministro de Fe con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

b) Para efectos de calcular el quórum de aprobación de la censura se computarán todos los trabajadores involucrados en la negociación.

### III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- a) Nómina, en original, de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva de preferencia en orden alfabético, a doble espacio, con indicación del nombre completo y del RUT, dejando espacio para la firma del trabajador.
- c) Votos impresos con las opciones Se aprueba la censura, Se rechaza la censura, según sea el caso, en papel no traslucido.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el ministro de fe actuante.
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

.....

Nombre y firma funcionario

Nombre y firma persona que recibe instrucciones

CAPÍTULO	TÍTULO	
VIII	12. Modelos de formularios	
CONTENIDO		
15. Instrucciones para votación elección de Comisión Negociadora acorde al 326		

## INSTRUCCIONES ELECCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ACORDE EL 326

### FUNCIONES Y FACULTADES DEL INSPECTOR

Se detallan a continuación las funciones y facultades que tiene el Inspector que concurre a dicho acto.

1. Constituir las mesas receptoras.
2. Dar instrucciones acerca de la votación.
3. Llevar a efecto la votación.
4. Resolver cuando corresponda las reclamaciones de los participantes o dejar constancia de ellas, como asimismo cualquier otra situación que se presente durante el desarrollo de la votación.
5. Efectuar el escrutinio y dar a conocer públicamente su resultado.
6. Confeccionar en triplicado y firmar el acta.
7. Resguardar el derecho a mantener el secreto del voto.
8. Solicitar el abandono del lugar de votación de las Jefaturas de la empresa.
9. No permitir el sufragio por parte de trabajadores socios de Sindicatos que han declarado no formar parte del proceso de negociación reglado iniciado por un grupo de trabajadores
10. Solicitar el reemplazo de votos pre impresos por votos en blanco

### I. RECOMENDACIONES GENERALES

- a) Conforme a lo señalado en el artículo 326 letra c) del Código del trabajo, esta votación debe efectuarse en forma personal, secreta y ante un Inspector del Trabajo si los trabajadores fueren 250 o más.

## II. RECOMENDACIONES COMPLEMENTARIAS

- a) Cada trabajador que concurra a votar, deberá identificarse ante el Inspector con su correspondiente cédula de identidad para poder sufragar, en su defecto será válida la licencia de conducir o tarjeta de identificación emitida por la empresa donde conste la fotografía, nombre y RUT del trabajador.

## III. ELEMENTOS INDISPENSABLES PARA PROCEDER A LA CELEBRACIÓN DEL ACTO

- a) Papel en blanco donde se pueda confeccionar la nómina de los trabajadores que desean participar en la elección de Comisión Negociadora.
- b) Autorización de la empresa en la cual conste que se puede realizar la votación en horas de trabajo y en sus dependencias, si así correspondiere. El original de dicha autorización se entregará al Inspector que presidirá el acto antes de la iniciación del mismo.
- c) Votos en blanco, en papel no traslucido.
- d) Urna para el depósito de los votos. Deberá sellarse por el Inspector actuante.
- e) Bolígrafos y tampón.
- f) Cámara secreta: De preferencia se recomienda utilizar un lugar reservado. Su propósito es el de permitir al trabajador confeccionar su voto en forma privada y sin la intervención de terceros.

.....

.....

Nombre y firma funcionario de la Unidad de RR.LL.

Nombre y firma persona que recibe instrucciones

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>13. Modelos de Resoluciones</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>17. Resolución de objeción de legalidad</b>		

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_ /

(Lugar y Fecha.....)

### Visto:

La facultad que me confiere el artículo 331, del Código del Trabajo, y

### Considerando:

1. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la Comisión Negociadora presentó a la Empresa \_\_\_\_\_, un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar si se trata de grupo negociador o de sindicato, individualizándolo).
2. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, (formulando observaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores) se omite si no existen observaciones en la respuesta del empleador.
3. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, formuló objeciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora.
4. Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la primera objeción).
5. Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).

6. Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).
7. Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la segunda objeción).
8. Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).
9. Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).
10. (Considerando especial para el caso que alguna de las partes observe u objete por posibles infracciones al inciso 2º, del artículo 306, del Código del Trabajo)
11. Que, la Comisión Negociadora objeta la legalidad de la respuesta de la empleadora, en tanto ésta excluye de la negociación la materia contenida en la cláusula NN, del proyecto de contrato colectivo, fundando su rechazo en que la proposición referida limita sus facultades de dirección y administración de la empresa.
12. Que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del artículo 331 del Código del Trabajo, no es motivo del 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 respectiva respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 306, del mismo cuerpo legal.
13. Que, sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que las partes, en el ejercicio de la autonomía que les es propia, dentro del procedimiento de negociación colectiva, puedan determinar las materias objeto de su negociación.

Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

#### **Resuelvo:**

**I.- Acógese** ... (indicar la objeción que se acoge) ..., debiendo el empleador dentro del plazo de ... (se puede fijar plazo entre 5 y 8 días) ... días corridos, contados desde la fecha de notificación, ...(señalar lo que debe corregir) ... bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no respondido oportunamente el proyecto presentado por la Comisión Negociadora.

**II.- Recházase** ... (indicar la objeción que se rechaza)..., debiendo la Comisión Negociadora dentro del plazo de ..... días corridos, contados desde la fecha de notificación, ... (señalar, si corresponde, lo que debe enmendar la Comisión Negociadora) ... bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no presentada la cláusula (o) el proyecto de contrato (la opción de cual apercibimiento se formula depende de lo que se ha objetado y resuelto).

#### **III.- Declárase inadmisibles** .....

**IV.- Absténesse** de pronunciarse acerca de si las materias contenidas en la cláusula, del proyecto de contrato colectivo, constituye infracción a lo dispuesto en el inciso final del artículo 331, del Código del Trabajo, en atención a no contar con facultades para ello, según lo dispone la misma norma legal.

Anótese y Notifíquese.

INSPECTOR PROVINCIAL O COMUNAL DEL TRABAJO

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>13. Modelos de Resoluciones</b>	
<b>CONTENIDO</b> <b>18.- Resolución de Reposición</b>		

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_/

(Lugar y Fecha.....)

**VISTOS:**

Lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 19.880;

**CONSIDERANDO:**

1. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la Comisión Negociadora presentó a la Empresa \_\_\_\_\_, un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar si se trata de grupo negociador o de sindicato, individualizándolo).
2. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, (formulando observaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores *se omite si no existen observaciones en la respuesta del empleador.*)
3. Que, con fecha \_\_\_\_\_, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, formuló objeciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora.
4. Que, en razón de los antecedentes que obraban en poder del suscrito (o del procedimiento inspectivo efectuado), con fecha \_\_\_\_\_ esta Inspección dictó la Resolución N° \_\_\_\_\_, notificada a la empresa el día \_\_\_\_\_ y al grupo negociador el día \_\_\_\_\_, resolución que (indicar el o los contenidos del Resuelvo en forma íntegra).
5. Que, con fecha \_\_\_\_\_ la (Comisión Negociadora o el Empleador) interpuso en contra de la Resolución N° \_\_\_\_\_ dictada por esta Inspección un recurso de reposición administrativo, respecto al contenido del Resuelvo consignado con el número \_\_\_\_\_
6. Que, la (comisión negociadora o el empleador) recurrente señala que (indicar argumentos que se invocan para solicitar la reposición).
7. Que, en razón de dicho recurso, se (indicar cuales fueron las acciones realizadas por la Inspección para revisar los argumentos planteados).
8. Que, de acuerdo a los antecedentes recabados se constató que \_\_\_\_\_

Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

**RESUELVO:**

- I. Acógese**, el recurso de reposición administrativo deducido por la (Comisión Negociadora o el empleador) (indicar la o las materias que se revocan).
- II. Recházase** el recurso de reposición deducido (o en todo lo demás el recurso de reposición deducido).

ANÓTESE Y NOTIFÍQUESE

INSPECTOR(A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_

...../.....

**DISTRIBUCION:**

- Empresa
- Comisión Negociadora
- Of. de Partes
- Unidad RRLL.

<b>CAPÍTULO</b> VIII	<b>TÍTULO</b> 13. Modelos de Resoluciones
<b>CONTENIDO</b> 22.- Resolución equipo de emergencia	

RESOLUCION N° \_\_\_\_\_

....., .....

**Vistos:**

La facultad de la Inspección del Trabajo prevista en los incisos 3º, 4º y 5º del artículo 380 del Código del Trabajo.

**Considerando:**

1. Que, la comisión negociadora del sindicato ..... inició su proceso de negociación con la empresa ..... con fecha .....
2. Que, en el marco de lo dispuesto en el artículo 372 del Código del Trabajo, los trabajadores procedieron a votar por la aprobación o rechazo de la última oferta del empleador, el .... del..., siendo el resultado de dicha votación el rechazo de la última oferta.
3. Que, de conformidad a lo acreditado por el empleador con fecha ....., este procedió a solicitar el equipo de emergencia, según lo facultan los incisos 1º y 2º del artículo 380 del Código del Trabajo, a la Comisión Negociadora.

**Seleccionar el considerando que se ajuste a lo ocurrido**

4. Que, habiendo transcurrido el plazo de 24 horas contemplado en el inciso segundo del artículo 380 del Código del Trabajo, la Comisión Negociadora no ha informado al empleador si proporcionará o no el equipo de emergencia solicitado.
4. Que, dentro del plazo legal contemplado en el inciso segundo del artículo 380 del Código del Trabajo, la Comisión Negociadora ha informado al empleador que no proporcionará el equipo de emergencia solicitado.
4. Que, dentro del plazo legal contemplado en el inciso segundo del artículo 380 del Código del Trabajo, la Comisión Negociadora ha entregado al empleador, la nómina de los integrantes del equipo de emergencia solicitado.
5. Que, con fecha .... la empresa ha recurrido en contra de la respuesta de los trabajadores, solicitando al suscrito se pronuncie sobre la obligación de los mismos de proporcionar el equipo de emergencia en los términos solicitados.
6. Que, para poder resolver lo reclamado se ordenó se realizara un proceso de fiscalización
7. Que, en el Informe de fiscalización Folio ... de fecha ... el Fiscalizador Sr.(a) informa que constató ... (indicar cuales son los hechos constatados)
8. Que, en virtud de dicha fiscalización se puede establecer que (indicar si la paralización de esas faenas importa o no un daño actual e irreparable para los bienes materiales de la empresa, o para los usuarios).

**Resuelvo:**

**I. Acogese**, la solicitud efectuada por la empresa ....., ordenándose a la comisión negociadora del ..... que proporcione un equipo de emergencia en los términos indicados por el empleador en su requerimiento (o un equipo de emergencia compuesto por .... trabajadores por cada turno) en el plazo de .....

**II. Rechazase**, la solicitud efectuada por la empresa .....,

ANÓTESE Y NOTIFÍQUESE

INSPECTOR(A) \_\_\_\_\_ DEL TRABAJO DE \_\_\_\_\_

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>13. Modelos de Certificados</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>24.- Certificado omisión respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo</b>		

CERTIFICADO N° \_\_\_\_\_/

....., .. de ..... del 200.....

El Inspector ..... del Trabajo de ....., que suscribe, CERTIFICA:

1º. Que, de conformidad al Libro Registro de Documentación de la Oficina de Partes de esta Inspección, aparece ingresado con fecha ..... de ..... del 200....., bajo el Kardex ....., proyecto de contrato colectivo, debidamente recepcionado por el empleador, presentado por el Sindicato de Empresa .....

2º. Que, el proyecto de contrato colectivo, tiene consignado como data de recepción por parte del empleador, el día ... de ..... de 200.., constatado en la copia del proyecto depositada en esta Inspección Comunal del Trabajo.

3º. Que, con fecha ..... de ..... del 200....., la comisión negociadora del sindicato, conformada por ....., solicitaron de esta dependencia certificara la situación prevista en el artículo 332, inciso 3º del Código del Trabajo, al no haber dado el empleador respuesta al proyecto de contrato colectivo que se le presentara y no haber solicitado la prórroga contemplada en el artículo 329, inciso 2º del Código del Trabajo.

4º. Que, ha sido verificado por este organismo fiscalizador que al día ... de ..... del 200..., la empresa ....., no había depositado en esta Inspección la respuesta al proyecto de contrato colectivo que le fuera presentado.

5º. Que, el plazo consignado en el artículo 329 del Código del Trabajo, venció el día ..... de 200..., y el plazo consignado en el artículo 332, inciso 3º, del mismo Código, se cumplió el día ..... del mismo mes y año.

Se otorga el presente certificado, a petición expresa de la comisión negociadora, para los fines administrativos y legales que procedan.

INSPECTOR.....DEL TRABAJO DE.....

Distribución:-

- Sindicato
- Unidad RR.LL.
- Oficina de Partes

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>14. Modelos de Certificados</b>	
<b>CONTENIDO</b>		
<b>25.- Certificado incumplimiento de Resolución de objeción de legalidad</b>		

CERTIFICADO N° /

....., de ..... del 200.....

El Inspector ..... del Trabajo de ....., que suscribe, CERTIFICA:

1º. Que, de conformidad al Libro Registro de Documentación de la Oficina de Partes de esta Inspección, aparece ingresado con fecha ... de ..... del 200., bajo el Kardex ..., proyecto de contrato colectivo, debidamente recepcionado por el empleador, presentado por el ..... (sindicato..... o, un grupo de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar colectivamente) a la empresa .....

2º. Que, el proyecto de contrato colectivo, tiene consignado como data de recepción por parte del empleador, el día ... de ..... de 200., constatado en la copia del proyecto depositada en esta Inspección Comunal del Trabajo.

3º. Que, con fecha .. de ..... del 200....., la empresa ..... entregó su respuesta a la comisión negociadora, formulando las observaciones de legalidad que le ha merecido el proceso de negociación colectiva que se ha iniciado, la que aparece recepcionada por la comisión negociadora laboral, el .....

4º. Que, con fecha ... de ..... del 200..., la Comisión negociadora reclamó de legalidad la respuesta del empleador.

5º. Que, con fecha ... de ..... del 200..., se notificó al empleador la Resolución N° ....., de fecha ... de ... del 200., mediante la cual se determina que: ....., con un plazo de ... días, los cuales vencieron el ... de .... del 200.....

6º. Que, con fecha .. de ..... del 200....., la comisión negociadora del sindicato, conformada por ....., solicitaron de esta dependencia certificara que el empleador no había dado cumplimiento a lo ordenado mediante la Resolución indicada en el considerando precedente.

7º. Que, ha sido verificado por este organismo fiscalizador que al día ... de ..... del 200..., la empresa ....., no había dado cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución ya citada, en lo siguiente: .....

Se otorga el presente certificado, a petición expresa de la comisión negociadora, para los fines administrativos y legales que procedan.

INSPECTOR ..... DEL TRABAJO DE.....

Distribución:

- Sindicato
- Unidad RR.LL.
- Oficina de Partes

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>14. Modelos de Certificados</b>	
<b>CONTENIDO</b> <b>26. Certificado cumplimiento de Resolución de objeción de legalidad</b>		

CERTIFICADO N° /

....., de ..... del 200.....

El Inspector ..... del Trabajo de ....., que suscribe, CERTIFICA:

1º. Que, de conformidad al Libro Registro de Documentación de la Oficina de Partes de esta Inspección, aparece ingresado con fecha ... de ..... del 200..., bajo el Kardex ..., proyecto de contrato colectivo, debidamente recepcionado por el empleador, presentado por el ..... (sindicato ..... o, un grupo de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar colectivamente) a la empresa .....

2º. Que, el proyecto de contrato colectivo, tiene consignado como data de recepción por parte del empleador, el día ... de ..... de 200., constatado en la copia del proyecto depositada en esta Inspección Comunal del Trabajo.

3º. Que, con fecha ... de ..... del 200....., la empresa..... entregó su respuesta a la comisión negociadora, formulando las observaciones de legalidad que le ha merecido el proceso de negociación colectiva que se ha iniciado, la que aparece recepcionada por la comisión negociadora laboral, el .....

4º. Que, con fecha ... de ..... del 200..., la Comisión negociadora reclamó de legalidad la respuesta del empleador.

5º. Que, con fecha ... de ..... del 200..., se notificó al empleador la Resolución N° ....., de fecha ... de ... del 200., mediante la cual se determina que:....., con un plazo de ... días, los cuales vencieron el ... de ..... del 200.....

6º. Que, con fecha ... de ..... del 200....., la comisión negociadora del sindicato, conformada por ....., solicitaron de esta dependencia certificara que el empleador no había dado cumplimiento a lo ordenado mediante la Resolución indicada en el considerando precedente.

7º. Que, ha sido verificado por este organismo fiscalizador que al día ... de ..... del 200..., la empresa ....., dio cabal cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución ya citada, en lo siguiente: .....

Se otorga el presente certificado, a petición expresa de la comisión negociadora, para los fines administrativos y legales que procedan.

INSPECTOR..... DEL TRABAJO DE.....

Distribución:-

- Sindicato
- Unidad RR.LL.
- Oficina de Partes

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>CONTENIDO</b> <b>27. Acta elección Comisión negociadora acorde al 326</b>		

## ACTA DE ELECCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA DE GRUPO NEGOCIADOR ACORDE EL 326/314 bis

En ....., a ..... de ..... de ....., entre las ..... y ..... horas, se constituyó el Ministro de Fe Sr. (a) ..... en calle ..... N° ..... Depto. (Of.) N° ....., de esta ciudad, para actuar en la votación de elección de la Comisión Negociadora del proyecto de ..... (contrato o convenio colectivo) a ser presentado a la empresa:

A este acto concurrió un número de .. trabajadores, cuya nómina y firmas forman parte integrante de la presente Acta.

De conformidad al número de participantes en la elección, se procedió a elegir un número de ..... integrantes para la Comisión Negociadora, para cuyo efecto cada participante emitió ..... preferencias, ello conforme a ..... (lo dispuesto en las letras b) y d) del artículo 326 del Código del Trabajo, de ser una negociación reglada, o, de ser una negociación semi reglada al artículo 314 bis y a lo acordado por la asamblea).

Los concurrentes determinaron que los electos corresponderían a las ..... más altas mayorías relativas, y que en caso de resultar en empate, se definiría por .....

Previas explicaciones dadas por el Ministro de Fe asistente acerca de la forma de votación y a lo señalado en el cuerpo legal ya citado, en cuanto a que ésta debe ser efectuada en forma secreta, se procedió a votar, obteniéndose el siguiente resultado:

<b>NOMBRE Y APELLIDOS</b>	<b>Nº DE PREFERENCIAS</b>
<b>Dispersos</b>	
<b>Nulos</b>	
<b>Blancos</b>	
<b>TOTAL</b>	

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y en conformidad al acuerdo contenido en el párrafo tercero de la presente acta, resultaron electos como integrantes de la Comisión Negociadora, .....

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y la Comisión Negociadora electa.

NOMBRE, FIRMA Y R.U.T. MINISTRO DE FE

NOMBRE Y FIRMA DE INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>28. Acta notificación proyecto de contrato colectivo</b>		

### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a ..... de ..... de 200., siendo las ..... horas, procedí a notificar, a requerimiento expreso de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa ....., conforme a las facultades previstas en el inciso 2º del artículo 324 del Código del Trabajo, a don ..... C.I.Nº ..... empleador y/o representante de la citada empresa ..... el proyecto de contrato colectivo depositado en la Inspección del Trabajo con fecha .....

Para constancia, firman: ( dejar establecido si se niega a firmar)

.....

.....

Fiscalizador

Empleador ( o representante )

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>29. Acta notificación respuesta del empleador</b>		

### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a .....de ..... de 200., siendo las ..... horas, procedí a notificar a don ..... C.I.Nº ....., miembro de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa ....., previo requerimiento expreso del empleador y en ejercicio de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 330 del Código del Trabajo, la respuesta dada por aquél, al proyecto de contrato colectivo presentado por la referida comisión, depositada en la Inspección del Trabajo, con fecha.....

#### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a ..... de .....de 200., siendo las ..... horas, procedí a notificar a don ..... C.I.Nº ....., miembro de la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa ....., previo requerimiento expreso del empleador y en ejercicio de la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 330 del Código del trabajo, la respuesta dada por aquél, al proyecto de contrato colectivo presentado por la referida comisión, depositada en la Inspección del Trabajo, con fecha ....., en la cual, de conformidad a la facultada dispuesta en el artículo 334 bis A, manifiesta su negativa a negociar con el Sindicato interempresa

.....

Fiscalizador Miembro comisión negociadora laboral

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>30. Acta notificación adherentes al proyecto de contrato colectivo</b>		

### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a .... de .....de 200..., siendo las ..... horas, a requerimiento expreso efectuado el .... de .... por la comisión negociadora de los trabajadores de la empresa ....., y conforme a las atribuciones que al efecto establece el artículo 324 del Código del Trabajo, procedí a notificar la nómina de adherentes presentada con ocasión de la comunicación establecida en el artículo 320 del mismo Código a don ..... empleador ( o representante del mismo).

.....

.....

FISCALIZADOR

EMPLEADOR

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>31. Acta notificación Resolución (objeción de legalidad, reposición o recurso jerárquico) y cumplimiento Resolución</b>		

### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a .... de ..... de 200..., siendo las ..... horas, procedí a notificar a don ....., don ..... y don ..... (o a uno de ellos) CI: N° ....., ..... y ....., respectivamente, en representación de la ..... (\*1), la Resolución N°....., de .... de ..... de 2005, de esta Inspección ..... del Trabajo, entregando copia de la misma, que resuelve ..... (\*2) interpuestas por la citada comisión.

\*1 Colocar si corresponde a la Comisión Negociadora o a la parte empleadora señalando la razón social de la empresa. El mismo documento se utiliza para notificar a la empresa cambiando la individualización del empleador o su representante.

\*2 Colocar a que resolución corresponde: de objeciones de legalidad, de recurso de interposición.

#### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En ....., a ....de ..... de 200..., siendo las ..... horas, procedí a notificar a don ....., don..... y don ..... (o a uno de ellos) CI: N°....., ..... y ....., respectivamente, en representación de la ..... (\*1), a requerimiento expreso de .... (empleador o comisión negociadora) y en ejercicio de la facultad establecida en el inciso 2° del artículo 330 del Código del trabajo, los documentos que rolan de fojas .... a la ....., mediante los cuales la parte ha declarado dar cumplimiento a la Resolución N° ....., de .... de ..... de 2005, de esta Inspección ..... del Trabajo.

\*1 Colocar si corresponde a la Comisión Negociadora o a la parte empleadora señalando la razón social de la empresa. El mismo documento se utiliza para notificar a la empresa cambiando la individualización del empleador o su representante.

.....

.....

FISCALIZADOR

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>32. Acta votación censura a Comisión Negociadora</b>		

## ACTA DE CENSURA A COMISIÓN NEGOCIADORA Y ELECCIÓN DE NUEVA COMISIÓN NEGOCIADORA

En ....., a.....de ..... de ....., entre las ..... y ..... horas, se constituyó el (la) Ministro de fe Sr. (a.) ..... en calle .....Nº....., Depto. (Of.) Nº....., de esta ciudad, para actuar en la votación de censura a la Comisión Negociadora que representa a ..... en la negociación colectiva de la empresa: ....., en conformidad a lo preceptuado en el artículo 379 del Código del Trabajo.

A este acto concurrió un número de ..... trabajadores de un total de ..... involucrados en la negociación colectiva, cuya nómina y firmas forman parte integrante de la presente Acta.

Previas explicaciones sobre la forma de votar, conforme a lo establecido en el citado artículo, se efectuó la votación arrojando el siguiente resultado:

A FAVOR DE LA CENSURA	..... VOTOS
EN CONTRA DE LA CENSURA	..... VOTOS
EN BLANCO	..... VOTOS
NULOS	..... VOTOS
TOTAL	..... VOTOS

En base al resultado obtenido, se ..... (rechaza/aprueba) la Censura a la Comisión Negociadora.

(En el evento que se apruebe la censura):

Acto seguido y conforme a lo establece en el artículo 379 del cuerpo legal ya citado, se procede a la elección de una nueva comisión negociadora, recordando que de acuerdo al número de involucrados en la negociación corresponde elegir elegir ..... miembros de la Comisión Negociadora y cada trabajador tiene derecho a emitir ..... preferencias, ello acorde a lo dispuesto en las letras b) y d) del artículo 326 del Código del Trabajo.

Previas explicaciones dadas por el ministro de fe acerca de las formalidades del acto, se efectuó la votación secreta y personal, obteniéndose el siguiente resultado:

NOMBRE Y APELLIDOS	Nº DE PREFERENCIAS
<b>Dispersos</b>	
<b>Nulos</b>	
<b>Blancos</b>	
<b>TOTAL</b>	

En consecuencia, habiendo obtenido las más altas mayorías y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo, resultaron electos como integrantes de la Comisión Negociadora, .....

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y la Comisión Negociadora electa.

NOMBRE, FIRMA Y R.U.T. FISCALIZADOR

NOMBRE Y FIRMA DE INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA

CAPÍTULO	TÍTULO
VIII	15. Modelos de Actas
<b>33. Acta notificación última oferta</b>	

### ACTA DE NOTIFICACIÓN

En....., a .... de.....de 200....., siendo las .....horas, procedí a notificar a don.....  
.....C.I.Nº....., miembro de la comisión negociadora de los trabajadores de empresa.....  
....., la última oferta del empleador, conforme a la facultad prevista en el artículo 330 en relación con el artículo 324 del Código del trabajo.

.....  
Fiscalizador Miembro Comisión Negociadora laboral

CAPÍTULO	TÍTULO
VIII	15. Modelos de Actas
<b>34.- Acta de votación última oferta</b>	

### ACTA DE VOTACIÓN ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR

Con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se constituye el Ministro de Fe Sr. (a) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_, calle \_\_\_\_\_ N° \_\_\_\_\_, para actuar en el acto de votación  
convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato/Grupo  
Negociador) \_\_\_\_\_ a fin de proceder a  
la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa, de fecha \_\_\_\_\_.

A este acto concurre un número de \_\_\_\_\_ Trabajadores de un total de \_\_\_\_\_ involucrados en la Nego-  
ciación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 372 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	_____ votos
POR LA HUELGA	_____ votos
BLANCOS	_____ votos
NULOS	_____ votos
TOTAL	_____ votos

En consecuencia siendo las \_\_\_\_\_ horas, se \_\_\_\_\_ la última oferta del empleador con el \_\_\_\_\_%  
de los socios involucrados en la negociación colectiva, lo cual es certificado por el Ministro de fe actuante.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

\_\_\_\_\_  
MINISTRO DE FE  
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

CAPÍTULO	TÍTULO	
VIII	15. Modelos de Actas	
<b>35. Acta de votación parcial de última oferta con escrutinio parcial</b>		

## ACTA DE VOTACIÓN Y ESCRUTINIO PARCIAL ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR

En ....., a ....., entre las ..... hrs., se constituye el Fiscalizador Sr. (a) ..... en calle ....., de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fe, para actuar en la votación parcial convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato/Grupo negociador) ..... a fin de proceder a la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa ....., de fecha .....

A este acto concurrió un número de .... trabajadores de un total de ..... involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el artículo 372 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, efectuándose el escrutinio parcial, el cual arrojó el siguiente resultado:

- POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR ..... votos
- POR LA HUELGA ..... votos
- BLANCOS ..... votos
- NULOS ..... votos
- TOTAL ..... votos

Esta votación se lleva también a efecto en otras localidades, por lo que el consolidado de los escrutinios lo efectuará la Inspección ..... En consideración a ello los votos escrutados son depositados en un sobre sellado a fin de remitirlos a dicha oficina conjuntamente con la presente acta y nómina de votantes. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte de la presente Acta.

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el Coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

CAPÍTULO VIII	TÍTULO 15. Modelos de Actas	
36. Acta de consolidación de resultados de votaciones parciales de última oferta con escrutinios parciales		

## ACTA ENTREGA CONSOLIDADO DE VOTACIONES PARCIALES ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR

En Santiago, a ....., siendo las ..... horas, en ....., ante el/la Ministro de Fe Sr. (a) ....., comparece(n) el(los) Sr. (es)....., en su calidad de integrante(s) de la Comisión Negociadora que representa a ..... (Sindicato/Grupo Negociador), con el propósito de recibir el resultado consolidado de los escrutinios de las votaciones parciales realizadas el día ....., según consta en los resultados remitidos por las Inspecciones del trabajo en los documentos adjuntos que forman parte integrante de la presente acta para todos los fines legales pertinentes.

De conformidad a esos resultados, en las votaciones parciales participaron ..... trabajadores de un total de ..... involucrados en la negociación con la Empresa ....., con el objeto de decidir la aceptación o rechazo de la última oferta propuesta por la empresa al proyecto de contrato colectivo.

Sumados los resultados de los escrutinios efectuados el ..... en los distintos locales de votación, estos arrojan lo siguiente:

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR	..... VOTOS
POR LA HUELGA	..... VOTOS
BLANCOS	..... VOTOS
NULOS	..... VOTOS
TOTAL	..... VOTOS

En consecuencia, la Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el ..... % de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 373 del Código del Trabajo, con fecha ..... han acordado rechazar la última oferta del empleador, en consecuencia y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 374 del cuerpo legal ya citado la huelga debe iniciarse el día ..... c del año en curso.

Para los efectos que las partes quisieran hacer uso del derecho que les confiere el artículo 374 bis del Código del Trabajo, se les informa que de acuerdo a los antecedentes que obran en nuestro poder, el plazo vence a las ..... horas del día .....

Para constancia del acto, firman la presente acta, el integrante de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

<b>CAPÍTULO</b> <b>VIII</b>	<b>TÍTULO</b> <b>15.Modelos de Actas</b>	
<b>37.Acta de votación parcial de última oferta sin escrutinio parcial</b>		

## ACTA DE VOTACIÓN PARCIAL ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR SIN ESCRUTINIO PARCIAL

En ....., a ....., entre las ..... hrs., se constituye el Fiscalizador Sr. (a) ..... en calle ....., de esta ciudad, en calidad de Ministro de Fé, para actuar en la votación parcia l convocada por la Comisión Negociadora del (Sindicato/ Grupo Negociador) ..... a fin de proceder a la aprobación o rechazo de la última oferta de la empresa ..... de fecha .....

A este acto concurrió un número de .... trabajadores de un total de ..... involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas las explicaciones sobre la forma de votar, conforme lo establece el artículo 372 del Código del Trabajo, el Ministro de Fe procedió a tomar la votación secreta de los socios con derecho a voto, individualizándose cada votante mediante la exhibición de su correspondiente cédula de identidad, y estampando su firma en la nómina adjunta en original, la cual forma parte integrante de la presente Acta.

Terminada la votación secreta, el Ministro de Fe procedió a contabilizar los votos emitidos comprobando que el total de sufragios emitidos ascendió a ....., cifra que coincide con el número de socios participantes.

A continuación, se procedió a depositar los votos sin escrutar en un sobre sellado, a fin de remitirlos a la Inspección ....., donde se efectuará el escrutinio final. El envío se efectuará a través de (valija interna de la organización/correo certificado por la Inspección).

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta el Ministro de Fe actuante y el coordinador de la votación.

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA COORDINADOR

NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA MINISTRO DE FE

<b>VIII</b>	<b>15.Modelos de Actas</b>	
<b>38.Acta de votación parcial de última oferta sin escrutinio parcial</b>		

## ACTA FINAL DE VOTACIONES PARCIALES ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR

En ..... a ..... de ..... de ....., entre las ..... y las ..... horas, en ....., ante el Ministro de Fe Sr. (a)....., se reúnen los Sres. .... en su calidad de integrantes de la Comisión Negociadora que representa a ..... con el propósito de efectuar el escrutinio final de las votaciones parciales, en las que participaron ..... trabajadores de un total de ..... involucrados en dicha negociación, con el objeto de decidir la aceptación o rechazo de la última oferta propuesta por la empresa al proyecto de contrato colectivo.

Se deja constancia que se han recepcionado las actas parciales con los sobres sellados que contienen los votos sin escrutar de los actos de votación efectuados en los lugares que se indican a continuación:

LUGAR	FECHA	HORA	Nº VOTANTES

(Se deja constancia que a esta fecha no se ha recepcionado las actas parciales con los sobres sellados que contienen los votos sin escutar de los actos de votación efectuados en los lugares que se indican a continuación).

El Ministro de fe procedió a contabilizar los votos emitidos no escrutados, los que ascendieron a ....., lo cual ..... (si/no) coincide con el total de participantes en los actos parciales de votación.

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR \_\_\_\_\_ votos

POR LA HUELGA \_\_\_\_\_ votos

BLANCOS \_\_\_\_\_ votos

NULOS \_\_\_\_\_ votos

TOTAL \_\_\_\_\_ votos

En consecuencia, y siendo las ..... horas, el Ministro de Fe actuante certifica que los trabajadores, con el .....% de los involucrados en la negociación colectiva, de conformidad a lo preceptuado en el artículo 373 del Código del Trabajo, han acordado ..... (aprobar/rechazar) la última oferta del empleador.

Para constancia del acto, firman la presente acta, los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante.

\_\_\_\_\_  
NOMBRE, FIRMA Y RUT DEL MINISTRO DE FE

CAPÍTULO	TÍTULO	
VIII	15. Modelos de Actas	
39. Acta de votación durante el período de huelga		

### ACTA DE VOTACIÓN DURANTE EL PERÍODO DE HUELGA

Con fecha \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, se constituye el Ministro de Fe Sr. (a) \_\_\_\_\_ en \_\_\_\_\_, calle \_\_\_\_\_ Nº \_\_\_\_\_, para actuar en el acto de votación convocado por la Comisión Negociadora del Proyecto de Contrato Colectivo presentado por el (Sindicato/Grupo Negociador) \_\_\_\_\_ a fin de proceder a la aprobación o rechazo de \_\_\_\_\_ (someter la negociación a mediación o a arbitraje, nueva propuesta o la última oferta de la empresa), acorde a lo dispuesto en el artículo 378 del Código del Trabajo.

A este acto concurre un número de \_\_\_\_\_ Trabajadores de un total de \_\_\_\_\_ involucrados en la Negociación Colectiva.

Previas explicaciones sobre la forma votar de conforme lo establece el artículo 372 del Código del Trabajo, se sometió a votación la última oferta de la empresa, el cual arrojó el siguiente resultado:

POR LA ÚLTIMA OFERTA DEL EMPLEADOR \_\_\_\_\_ votos  
 POR LA HUELGA \_\_\_\_\_ votos  
 BLANCOS \_\_\_\_\_ votos  
 NULOS \_\_\_\_\_ votos  
 T O T A L \_\_\_\_\_ votos

En base al resultado obtenido el Ministro de Fe que suscribe certifica que los trabajadores en conformidad con lo preceptuado en el artículo 378 del Código del Trabajo, han acordado \_\_\_\_\_ (someter la negociación a mediación o a arbitraje, nueva propuesta o la última oferta de la empresa)

La decisión de la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación implica que la huelga debe \_\_\_\_\_.

La nómina de los participantes, suscrita por éstos, forma parte integrante de la presente Acta.

Leída el Acta, firman para constancia los integrantes de la Comisión Negociadora y el Ministro de Fe actuante, quedando dos ejemplares en poder de los trabajadores y el original en poder de la Inspección del Trabajo.

MINISTRO DE FE  
(NOMBRE, R.U.T. Y FIRMA)

CAPÍTULO	TÍTULO	
VIII	15. Modelos de Actas	
40. Acta designación de tribunal de primera instancia		

## ACTA DE DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL ARBITRAL DE PRIMERA INSTANCIA

En ..... a ..... de ..... de ....., siendo las ..... horas, en ..... N°....., comparecen ante el(la) Inspector ..... Del Trabajo de ....., la empresa denominada ....., representada por los señores ....., designados apoderados de la empresa para la negociación colectiva, y la Comisión Negociadora del ....., integrada por los señores ....., con el fin de designar al Tribunal Arbitral de Primera Instancia a que se refiere el artículo 357 del Código del Trabajo, en razón de que la Resolución N° 51 del 21.07.2005 de la Subsecretaría De Economía, Fomento y Reconstrucción calificó a la citada empresa en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo.

Se encuentran presente en este acto los Asesores de la Empresa, señores ..... y los Asesores de la Comisión Negociadora, señores .....

Las partes, en el presente acto y de común acuerdo vienen en elegir árbitro al Señor ..... quien integra la Nómina Nacional de Árbitros. Acto seguido y de mutuo acuerdo, las partes designan árbitro de alternativa en el evento de inhabilidad o imposibilidad del designado al señor ..... también integrante de la referida Nómina.

Se deja constancia que la última proposición de la empresa fue recepcionada por la Comisión Negociadora el ..... y la última proposición de la Comisión Negociadora fue recibida por la empresa el ..... ambos docu-

mentos forman parte integrante de la presente acta, los que obran en poder de esta inspección y se consideran vigentes para los efectos del artículo 363 del Código del Trabajo.

Previa lectura, el acta, en cuadruplicado es firmada por las partes involucradas y el Inspector ..... del Trabajo de ....., quedando una en poder de la empresa, otra en poder de la Comisión Negociadora, otra en poder de la Inspección y el original en el expediente que será remitido al Secretario del Cuerpo Arbitral.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

CAPÍTULO	TÍTULO
VIII	15. Modelos de Actas
<b>40. Acta designación de tribunal de primera instancia</b>	

### ACTA DE DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL ARBITRAL DE PRIMERA INSTANCIA (ante incomparecencia de una o ambas partes)

En ..... a ..... de ..... de ....., siendo las ..... horas, en ..... N° ....., comparecen ante el(la) Inspector ..... Del Trabajo de ....., (INDICAR CUAL PARTE COMPARECE O SI NO COMPARECE NINGUNA (la empresa denominada ....., representada por los señores ....., designados apoderados de la empresa para la negociación colectiva), (la Comisión Negociadora del ....., integrada por los señores.....), con el fin de designar al Tribunal Arbitral de Primera Instancia a que se refiere el artículo 357 del Código del Trabajo, en razón de que la Resolución N° 51 del 21.07.2005 de la Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción calificó a la citada empresa en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo.

(Se encuentran presente en este acto los Asesores de la Empresa, señores ..... Y los Asesores de la Comisión Negociadora, señores .....)

En consideración a (la incomparecencia de: ambas partes, la parte empleadora, la parte trabajadora) el Inspector ..... del Trabajo ..... Procede a efectuar el sorteo de conformidad a lo previsto en el inciso final del artículo 359 del Código del Trabajo. Como primer resultado de dicho procedimiento se designa como árbitro al Señor ..... quien integra la Nómina Nacional de Árbitros. Acto seguido se repite el sorteo, designándose como árbitro de alternativa en el evento de inhabilidad o imposibilidad del designado al señor ..... también integrante de la referida Nómina.)

Se deja constancia que la última proposición de la empresa fue recepcionada por la Comisión Negociadora el ..... y la última proposición de la Comisión Negociadora fue recibida por la empresa el ..... ambos documentos forman parte integrante de la presente acta, los que obran en poder de esta inspección y se consideran vigentes para los efectos del artículo 363 del Código del Trabajo.

Previa lectura, el acta, en cuadruplicado es firmada por (la parte trabajadora o empleadora) involucradas y el Inspector ..... del Trabajo de ....., quedando una (en poder de la empresa), (otra en poder de la Comisión Negociadora), otra en poder de la Inspección y el original en el expediente que será remitido al Secretario del Cuerpo Arbitral.

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

<b>CAPÍTULO</b>	<b>TÍTULO</b>	
<b>VIII</b>	<b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>41. Acta designación de tribunal de segunda instancia</b>		

### ACTA DE DESIGNACIÓN DE TRIBUNAL ARBITRAL DE SEGUNDA INSTANCIA

En ..... a ..... de ..... de ....., siendo las ..... horas, en ..... N°....., comparecen ante el(la) Inspector ..... Del Trabajo de ....., la empresa denominada ..... representada por los señores ....., designados apoderados de la empresa para la negociación colectiva, y la Comisión Negociadora del ..... integrada por los señores....., con el fin de designar al Tribunal Arbitral de Segunda Instancia a que se refiere el artículo 364 del Código del Trabajo.

Se encuentran presente en este acto los Asesores de la Empresa, señores ..... y los Asesores de la Comisión Negociadora, señores .....

Queda marginado del sorteo por haber constituido el Tribunal de Primera Instancia, el árbitro Señor .....

De acuerdo con el procedimiento preceptuado en el citado artículo, se procede al sorteo correspondiente, resultando designados árbitros los señores ..... quienes integran la Nómina Nacional de Árbitros. Acto seguido por acuerdo de las partes se procede a sortear árbitros de alternativa para el evento de inhabilidad o imposibilidad de los designados, resultando elegidos los señores ....., también integrantes de la referida Nómina.

Previa lectura, el acta, en cuadruplicado es firmada por las partes involucradas y el Inspector ..... del Trabajo de ....., quedando una en poder de la empresa, otra en poder de la Comisión Negociadora, otra en poder de la Inspección y el original en el expediente que será remitido al Secretario del Cuerpo Arbitral.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<b>VIII</b>	<b>15. Modelos de Actas</b>	
<b>42. Acta votación última proposición del empleador 314 bis</b>		

### ACTA DE VOTACIÓN PARA LA APROBACIÓN O RECHAZO DE LA PROPUESTA FINAL DEL EMPLEADOR PARA LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIO COLECTIVO

En ..... a..... de ..... de ....., entre las ..... y ..... horas, se constituyó el Fiscalizador Sr. (a)..... en calle ..... N° ....., Depto. (Of.) N°....., de esta ciudad, para actuar en la votación de aprobación o rechazo de la propuesta final del empleador de fecha ..... para la suscripción del convenio colectivo entre la Empresa ..... y el grupo de trabajadores representado por la Comisión Negociadora integrada por: .....

A este acto concurrieron.....trabajadores, de un total de ..... involucrados en la negociación, cuya nómina y firmas forman parte integrante de la presente Acta.

Previas explicaciones dadas por el Fiscalizador asistente acerca de la forma de votación y lo señalado en el art. 314 bis, letra d) del Código del Trabajo, en cuanto a que ésta debe ser efectuada en forma secreta, se procedió a votar, obteniéndose el siguiente resultado:

**Nº DE PREFERENCIAS**

Por la aprobación de la propuesta final del empleador

Por el rechazo de la propuesta final del empleador

Nulos

Blancos

TOTAL

En consecuencia, se entiende ..... (APROBADA / RECHAZADA) la propuesta final del empleador para la suscripción del Convenio Colectivo.

Para constancia de lo obrado, firman la presente Acta, el Fiscalizador actuante y la Comisión Negociadora.

NOMBRE Y FIRMA FISCALIZADOR

NOMBRE Y FIRMA DE INTEGRANTES COMISIÓN NEGOCIADORA

CAPÍTULO	TÍTULO
VIII	15. Modelos de Actas
42. Acta recepción convenio que no cumple con requisitos del 314 bis	

## ACTA

En ....., a ..... de ..... de 200 ....., comparecen ante el (la) Encargado(a) de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección ....., don (ña)..... la(s) persona (s) que se individualiza(n) a continuación, Srs.: ....., quienes en este acto presentan documento denominado "Convenio Colectivo", suscrito entre el (la) empleador(a) .....y el grupo de trabajadores denominado ..... integrado por ..... personas.

En este acto se hace presente a la(s) persona(s) depositante(s), ya individualizados, que el denominado "Convenio Colectivo", no tiene la calidad de tal, por cuanto no cumple con las siguientes normas mínimas de procedimiento establecidas en el artículo 314 bis:

1. El grupo es de menos de 8 trabajadores.
2. La Comisión Negociadora elegida fue integrada por menos de tres personas.
3. La Comisión Negociadora elegida fue integrada por más de cinco personas.
4. La Comisión Negociadora no fue elegida en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
5. La Comisión Negociadora fue elegida ante un ministro de fe distinto al Inspector del Trabajo.
6. La propuesta final del empleador no fue aprobada por los trabajadores en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.
7. La propuesta final del empleador fue aprobada por los trabajadores en votación celebrada ante ministro de fe distinto al Inspector del Trabajo.

Conforme a lo anterior, se informa que el documento depositado tendrá la naturaleza de contrato individual del trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 314 bis del Código del Trabajo.

FIRMA ENCARGADO UNIDAD RR.LL.

FIRMA DEPOSITANTE(S)

**28, 18.03.2010.**

**Departamento de Inspección**

Amplía plazos de marcha blanca para aplicación de Resolución Exenta N° 1.213, de 8.10.09.

**N. del E.:** La resolución exenta N° 1.213, de fecha 8.10.09, publicada en el Diario Oficial de 16.10.09, establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (Boletín Oficial N° 250, noviembre 2009, p. 38).

Teniendo en consideración las consecuencias del terremoto que afectara a nuestro país sobre las actividades institucionales y productivas, especialmente en las zonas más afectadas, se ha estimado necesario ampliar el plazo indicado como marcha blanca para la aplicación de la resolución exenta N° 1.213, de 2009 de esta Dirección del Trabajo, que fuera instruido en circular N° 127, de 18.12.09, conforme se indica a continuación.

En consecuencia, el plazo señalado en el numeral 3 de la circular N° 127, de 18.12.09, de este Departamento para la "marcha blanca" de la resolución exenta 1.213 ya señalada, se amplía, hasta el **30 de abril de 2010**, manteniéndose inalterable el resto de la citada circular.

Saluda atentamente a Uds.,

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA  
JEFE (S)  
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

## 2. Órdenes de Servicio

**02, 05.03.2010.**

**Departamento de Inspección.**

**División de Relaciones Laborales.**

- 1) Establece nuevo procedimiento para el programa de sustitución de multa por asistencia a programas de capacitación, dictados por la Dirección del Trabajo.
- 2) Deja sin efecto órdenes de servicio N° 14, de 29 de diciembre de 2005; N° 2, de 14 de septiembre de 2005; N° 6, de 23 de septiembre de 2003, y la circular N° 70, de 30 de julio de 2007, del Departamento de Inspección.

En atención a que la ley N° 20.416, publicada en el Diario Oficial de 3 de febrero de 2010, modificó, entre otras normas, el Código del Trabajo, intercalando, a continuación del artículo 505 el artículo 505 bis, que a continuación se transcribe:

*"Artículo 505 bis. Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.*

*"Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más".*

Además, a continuación del artículo 506, intercaló los artículos 506 bis y 506 ter, este último que se transcribe a continuación, por ser materia de esta Orden de Servicio:

*"Artículo 506 ter. Tratándose de micro y pequeñas empresas, y en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 de este Código, el inspector del trabajo respectivo autorizará, a solicitud del san-*

cionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes:

1. Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción.
2. En el caso de multas no comprendidas en el número anterior, y previa acreditación de la corrección, de la o las infracciones que dieron origen a la sanción, por la asistencia obligatoria del titular o representante legal de la empresa de menor tamaño, o de los trabajadores vinculados a las funciones de administración de recursos humanos que él designe a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que tendrán una duración máxima de dos semanas.

La solicitud de sustitución deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución de multa administrativa.

Autorizada la sustitución de la multa de conformidad a lo dispuesto precedentemente, si el empleador no cumpliera con su obligación de incorporarse en un programa de asistencia al cumplimiento o de asistencia a programas de capacitación, según corresponda, en el plazo de 60 días, procederá al aumento de la multa original, el que no podrá exceder de un 25% de su valor”.

En consecuencia, a fin de adecuar la normativa interna sobre la materia de sustitución de multas, aplicadas por fiscalizadores del Servicio, por asistencia a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, y por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se imparten las presentes instrucciones.

## **A. SUSTITUCIÓN POR CAPACITACIÓN**

### **I. UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE**

La Inspección del Trabajo o el Centro de Conciliación y Mediación, que depende el funcionario que aplicó la multa, será la unidad responsable de realizar todo el procedimiento de sustitución de la misma, tanto administrativo como computacional, desde su solicitud hasta que termina con el registro del respectivo evento en el sistema informático, y la notificación al interesado de lo pertinente, ya sea que ésta se deje sin efecto o que se aumente su monto original en un 25%, con la excepción que se explica en el Título IV Preparación y trámites previos a la capacitación. Lo anterior, sin perjuicio de las coordinaciones con el nivel regional en la implementación de la o las actividades de capacitación que se requieran.

### **II. LA SOLICITUD DE SUSTITUCIÓN DE MULTA**

El procedimiento de sustitución de multa administrativa por programa de capacitación a un empleador que tuviere contratados menos de cincuenta trabajadores, se iniciará con la solicitud formal por parte de éste de la sustitución de dicha multa por la asistencia obligatoria a un programa de capacitación dictado por la Dirección del Trabajo.

Dicha solicitud se deberá efectuar una vez que haya sido notificada la resolución de multa aplicada, dentro del plazo establecido en el artículo 506 ter, del Código del Trabajo; teniendo en cuenta la circular N° 96 de 23/09/09, del Depto. de Inspección.

Para estos efectos, se deberán utilizar los formularios previstos para la solicitud de recursos administrativos, nominados F10 y F10-1, en sus versiones vigentes al momento de aplicar la sanción, los que siempre deberán entregarse al infractor junto con la resolución de multa al momento de su notificación.

Por otra parte, cuando la notificación se realice de manera personal, vale decir, en una actuación de fiscalización o conciliación, será obligación del funcionario que sanciona, explicar su utilización y trámites a que dan lugar. Tales formularios deberán ser ingresados a través de la Oficina de Partes de la Inspección o Centro de Conciliación y Mediación respectivo, y deberá, a la mayor, brevedad, traspasarse a la Unidad Jurídica o en su defecto al Jefe/a de Inspección o Centro de Conciliación y Mediación, según se trate.

El hecho de que la solicitud no se hubiere realizado en los formularios proporcionados por el fiscalizador que aplicó la sanción, no invalidará el inicio del procedimiento.

Si el empleador presenta la solicitud en la Oficina de Partes de una Inspección del Trabajo o Centro de Conciliación y Mediación distinta a la que corresponda, se deberán remitir los antecedentes inmediatamente a la oficina que cursó la sanción, debiendo registrarse en el sistema informático la fecha de ingreso de la solicitud.

En caso de que el empleador haya cambiado de jurisdicción, podrá solicitar que la capacitación se realice por intermedio de la Inspección del Trabajo o Centro de Conciliación de la jurisdicción en que se encuentra ubicada su nueva dirección o domicilio. Dicho acto lo manifestará al momento de ingresar la solicitud respectiva. Para ello, se dejará constancia en la resolución que acepta la sustitución de la multa. Igualmente podrá optar por ser capacitado en una Inspección distinta a la que procede la Resolución de multa, cuando el puesto de trabajo en donde se aplicó la sanción no sea el domicilio de la casa matriz de la empresa o del empleador.

Con todo, el examen de admisibilidad de la solicitud de sustitución por capacitación siempre se efectuará en la Inspección o Centro de Conciliación y Mediación que cursó la sanción.

### III. EXAMEN DE ADMISIBILIDAD DE LA SOLICITUD

Una vez recibida la solicitud de sustitución; ya sea que haya sido ingresada directamente en la Inspección en que se originó la multa, o porque ésta fue ingresada en otra Oficina y remitida por las razones mencionadas, por la Unidad Jurídica o, en su defecto, por el Jefe/a de Inspección o Centro de Conciliación y Mediación, se deberá constatar el cumplimiento copulativo de los siguientes requisitos de admisibilidad:

- a) Plazo previsto en el art. 506 ter. del Código del Trabajo, esto es, dentro de los 30 días hábiles de notificada la multa objeto de la solicitud;
- b) Existencia de menos de 50 trabajadores contratados, a la fecha de la constatación de la infracción, considerando todos los trabajadores de su dependencia, incluidas todas las sucursales o establecimiento que tenga en el país;
- c) Que no se trate de multas por infracciones a normas de higiene y seguridad;
- d) No haber hecho uso del beneficio de sustitución de multa dentro del último año respecto de la misma infracción sancionada. Este plazo debe entenderse como un período de doce meses, contados desde la fecha de la anterior resolución de sustitución que deja sin efecto o que aumenta en un 25% la o las multas que procedieren;
- e) El cumplimiento o corrección de las infracciones que dieron origen a la multa, a satisfacción de la Dirección del Trabajo. Si la solicitud de sustitución es por más de una multa, contenidas todas en una sola resolución, se aceptará a trámite de sustitución sólo por las que acredite corrección. Por aquellas que no acredite o no conste el cumplimiento de los antecedentes presentados, no se acogerá la solicitud y, ambas situaciones deberán ponerse en conocimiento del infractor al momento en que se le notifique el resultado del examen de admisibilidad, positivo o negativo, que se indica más adelante.

Sólo si es estrictamente necesario se solicitará informe complementario al fiscalizador o conciliador que cursó la multa o a quien designe el Jefe/a de Inspección o Centro de Conciliación y Mediación.

- f) No haber reclamado judicialmente la multa, y
- g) No haber solicitado reconsideración administrativa.

Si la resolución contiene más de una multa y el infractor no indica en su solicitud, en forma expresa, la multa objeto del beneficio sino que generaliza su solicitud, se deberá proceder al examen de admisibilidad respecto de todas e informar este resultado.

Para verificar lo indicado en la letra e) precedente, se utilizarán los criterios para apreciar los antecedentes aportados por el empleador señalados en el Anexo 10 de la Circular 88 y sus modificaciones, en materia de criterios a aplicar para resolver solicitudes de reconsideración de multas.

Quien efectúe el examen de admisibilidad, en este caso, el fiscalizador que aplicó la multa, deberá registrar el resultado en el Formulario F15 "Registro del proceso de recursos administrativos", debiendo completar íntegramente las secciones I a IV del mismo, esto es, identificación de la multa, tipo de recurso y requisitos de admisibilidad, análisis y procedencia de la solicitud y sugerencia del informante.

No obstante, el informante deberá verificar en el DT PLUS si existe otro establecimiento o sucursal que no haya informado y que cambie su situación para aceptar su incorporación al Programa de Sustitución, aunque exista la declaración jurada. Si ello no fuese posible, se deberá solicitar al recurrente información al respecto, por la vía más rápida. El plazo para efectuar el informe y entregarlo al Jefe de Oficina o Unidad Jurídica, según se haya determinado internamente, es de 5 días hábiles contados desde el ingreso de la solicitud en la Oficina de Partes.

Cumplidos los requisitos de admisibilidad, será el Jefe de la Inspección respectiva, sobre la base del informe del abogado Jefe de la Unidad Jurídica, luego de analizar los antecedentes laborales del empleador sancionado y el tipo de infracción, el que deberá resolver si autoriza la sustitución de la multa impuesta por la asistencia del empleador a un programa de capacitación. La determinación se hará mediante oficio ordinario, el cual deberá ser notificado al recurrente y una copia deberá ser enviada a la Unidad Jurídica, a fin de realizar el ingreso informático respectivo. En el ordinario de aceptación de la solicitud de sustitución, se le informará además al interesado, que en fecha próxima se le notificará, vía oficio, al mismo domicilio consignado por él, la fecha y el lugar en que deberá asistir al programa de capacitación

Hecho lo anterior, en el evento que se haya aceptado la solicitud de sustitución de la o las multas, por parte del Jefe de Inspección o Jefe del Centro de Conciliación y Mediación, los antecedentes del infractor se traspasarán automáticamente al SIRELA, una vez que la Unidad Jurídica haya efectuado el ingreso de la resolución respectiva en el sistema, quedando radicada la información en el módulo respectivo denominado "**LISTADO DE EMPRESAS ACEPTADAS**", dentro de los 10 días hábiles siguientes al ingreso de la solicitud en Oficina de Partes, a fin que ésta proceda a notificar la fecha y el lugar en que el recurrente deberá asistir al programa de capacitación.

Asimismo, respecto de aquellas multas que no fueron admitidas para la sustitución, la responsabilidad de comunicar tal circunstancia recaerá en la Unidad Jurídica respectiva, o en su defecto en el Jefe/a de Inspección o Centro de Conciliación y Mediación.

Las notificaciones que realicen tanto las Inspecciones respectivas, como los Centros de Conciliación y Mediación, de los Oficios Ords. de admisibilidad, sea aceptando o rechazando la solicitud, deberán ser mediante correo certificado, conforme a lo dispuesto en el artículo 508, del Código del Trabajo, o, en su defecto, se notificará mediante un funcionario de la Inspección del Trabajo donde se encuentra el domicilio del recurrente, en caso de no haber correo certificado a dicho lugar.

El trámite descrito en el párrafo anterior deberá efectuarse dentro de los 20 días hábiles, contados desde que fue ingresada la solicitud en la Oficina de Partes.

#### IV.- PREPARACIÓN Y TRÁMITES PREVIOS A LA CAPACITACIÓN

A partir de esta etapa del proceso, la responsabilidad recaerá en la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo, y de los Centros de Conciliación y Mediación, respectiva o en aquella unidad que haya definido expresamente la Dirección Regional.

Recibidos estos antecedentes vía informática, se procederá a lo siguiente:

- a) Verificar, mediante alarma instalada, el plazo que resta para llevar a cabo la capacitación, es decir, tiempo que falta para el cumplimiento de los 75 días hábiles, contados desde la fecha de la presentación;
- b) Notificar al empleador que la totalidad o parte de su solicitud de sustitución fue aceptada;
- c) Si no existe un curso programado para una fecha cercana a la notificación de la aceptación de la solicitud de sustitución, deberá crear un curso para una fecha y lugar determinado. Este curso deberá efectuarse dentro de los días restantes para completar el proceso, dentro de los 75 días hábiles de ingresada la solicitud de sustitución.
- d) Vincular al empleador a un curso;
- e) Asignar el curso al Monitor que ejecutará la actividad de capacitación, previamente preparado para desarrollar esta función por el Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales;
- f) Notificar al empleador la(s) fecha (s), horario (s) y lugar donde se llevará a cabo la actividad de capacitación y preparar la misma en términos de coordinación logística. Esta notificación deberá practicarse antes del plazo de 40 días hábiles de notificada la aceptación de la solicitud de sustitución de multa, de modo que cuadre con el plazo final de los 75 días hábiles desde la solicitud de sustitución.

La notificación del lugar donde se desarrollará el curso, el día o días y el horario de ejecución, será efectuada mediante oficio ordinario, el cual deberá incluir, además, información acerca de los efectos de su no comparecencia personal a la actividad.

La fecha que se asigne para la capacitación deberá estar comprendida dentro de los 60 días hábiles posteriores a la notificación a que hace referencia la letra b) precedente, previa verificación que ello se sitúe en el plazo final de 75 días hábiles desde la solicitud de sustitución.

Sólo se admitirá como causales, que justifiquen la inasistencia del empleador citado, el encontrarse impedido por razones de salud, lo cual será acreditado al efecto mediante certificado médico y por razones de caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditada. Estas circunstancias, junto con justificar la inasistencia, darán lugar a que el empleador sea citado nuevamente al curso de capacitación más próximo que se realice. Cualquiera otra situación de inasistencia **no será admitida como justificación**.

Las notificaciones aludidas, seguirán el mismo procedimiento señalado en los dos últimos párrafos del punto III de este documento.

Cuando el empleador haya solicitado por escrito ser capacitado en un lugar distinto a la jurisdicción en que fue sancionado, ya sea al momento de presentar la solicitud, o cuando se le haya notificado del día y hora de la capacitación, por cambio de domicilio u otra razón fundamentada, la Inspección, o Centro de Conciliación y Mediación que autoriza la sustitución de multa, deberá realizar lo siguiente:

- Notificar al empleador sólo la resolución de aceptación de la sustitución de multa por programa de capacitación, dentro del plazo y con las formalidades indicadas anteriormente.
- Enviar un correo electrónico a la oficina de destino, esto es, a aquella Inspección que finalmente realizará la capacitación, comunicando tal circunstancia, indicando el nombre o razón social, RUT del empleador, domicilio, la(s) multa(s) beneficiada(s) con la sustitución, el número de resolución de admisibilidad y la fecha de notificación
- Esta comunicación deberá efectuarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación al empleador, a fin que la oficina de destino pueda capacitarlo dentro de los 60 días de efectuada la notificación de la aceptación, verificando igualmente que ello se sitúe en el plazo final de los 75 días desde la solicitud de sustitución.

**La oficina que efectuará la capacitación** deberá registrar al empleador en el SIRELA, vincular al empleador a un curso, y notificarlo acerca del lugar donde se desarrollará la actividad, el día o días y el horario de ejecución, mediante oficio ordinario por correo certificado, el cual deberá incluir, además, información acerca de los efectos de su no comparecencia personal a la actividad. Si el empleador no puede ser notificado por correo certificado, como sucede en los sectores rurales, se deberá notificar personalmente a través de uno de sus funcionarios.

Los efectos y causales de inasistencia serán las mismas, tanto cuando los empleadores son capacitados en la misma jurisdicción de la Inspección del Trabajo que les cursó la sanción como por otras distintas. Sin embargo, el aumento a un 25 % de la sanción por inasistencia deberá ser aplicada por la Inspección de origen, a la que deberá informar la Inspección capacitadora, que el empleador no justificó su inasistencia, remitiendo copia del informe del monitor.

#### **V.- EJECUCIÓN DE LA CAPACITACIÓN**

Deberá asistir a la actividad de capacitación el empleador, ya sea, el mismo empleador persona natural, el representante legal, en el caso de personas jurídicas o los trabajadores vinculados a las funciones de administración de recursos humanos que él mismo empleador designe, mediante poder simple.

La capacitación será ejecutada bajo una de las siguientes modalidades:

- a) Versión extendida**, de 6 horas cronológicas de duración, distribuidas en dos días hábiles distintos. Esta modalidad constituirá la regla general.
- b) Versión corta**, de 4 horas cronológicas de duración, ejecutada en un solo día. Esta modalidad sólo podrá aplicarse en casos calificados, como cuando el desplazamiento de los empleadores beneficiarios deba cubrir extensas distancias desde su domicilio hasta el lugar de la capacitación.

Bajo ambas modalidades, la capacitación se desarrollará en la forma establecida en el manual denominado **“Guía del Monitor”**, que ha sido puesto a disposición de los relatores por el Servicio de Asistencia Técnica de la División de Relaciones Laborales, con las adecuaciones que corresponda realizar a cada realidad local.

En el caso de no lograr reunir el número suficiente de empleadores autorizados en una oficina para desarrollar la capacitación, el cual es estimado entre 15 y 20, el Director Regional del Trabajo respectivo, podrá autorizar, mediante resolución, que dos o más Inspecciones puedan realizar, en conjunto y en un mismo acto, dicha capacitación.

No obstante, para ejercer esta facultad, el Director Regional respectivo deberá considerar el domicilio de los empleadores autorizados, de forma que no implique una carga adicional relevante de desplazamiento geográfico para éstos. Esta medida deberá ser tomada a más tardar el día 40 hábil, contado desde que fue notificado el empleador beneficiado, a petición expresa de la Inspección del Trabajo involucrada en la capacitación, verificando igualmente que ello se sitúe en el plazo final de los 75 días hábiles desde la solicitud de sustitución.

Ahora, en el evento que ni aún de esa manera se logre reunir un número mínimo de 15 empleadores, igualmente deberá efectuarse la actividad de capacitación –dentro de los 60 días hábiles de notificada la aceptación de la solicitud de sustitución– a aquellos empleadores beneficiados, cuadrando con el plazo final de los 75 días hábiles, desde la solicitud de sustitución.

Ejecutada la capacitación en su totalidad y de acuerdo a lo planificado, el asistente será evaluado en el mismo acto, evaluación que sólo tendrá efectos para registro interno de la institución. Luego de la evaluación, a todos los empleadores asistentes se les informará en el acto que operó la sustitución de la multa aplicada, respecto de la cual se solicitó el beneficio y, que dentro de un plazo prudente, se les notificará a sus domicilios la resolución pertinente.

## VI. INFORME DE LA CAPACITACIÓN

El funcionario que impartirá la capacitación deberá confeccionar un informe final de cada curso, el cual incluirá la nómina de las personas que asistieron al curso; las calificaciones obtenidas, tanto en la prueba diagnóstica como de aprendizaje; la información de quienes no asistieron; los compromisos asumidos; resumen de las evaluaciones reactivas; y cualquier otra información adicional que considere relevante para el cumplimiento de los objetivos que busca este programa de capacitación.

El funcionario capacitador deberá ingresar todos los antecedentes relativos a la ejecución del curso de capacitación al Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA), módulo 477, con la excepción de los costos asociados al mismo. Para ello, tendrá un plazo de 5 días hábiles contados desde la ejecución de la actividad.

Dentro del mismo plazo de 5 días hábiles, el funcionario capacitador deberá remitir su informe al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales, o a quien haya definido el Inspector Jefe de Oficina, quien visará el ingreso de los datos en el Sistema de Relaciones Laborales (SIRELA) e ingresará los costos incurridos durante la ejecución del curso, para luego, dentro del plazo de 5 días hábiles, contados desde el registro de los costos, entregar copia del informe al Jefe de la Inspección, para que éste proceda a dictar las respectivas resoluciones que dejen sin efecto las multas o aumentadas en un 25%, cuando no haya asistido el empleador, sin causa justificada de conformidad a las instrucciones contenidas en el acápite final punto IV de la presente Orden de Servicio.

La Inspección que hubiere ejecutado una capacitación a un empleador que fue sancionado por otra Inspección, tendrá el plazo de 5 días hábiles, contados desde que se ejecutó la capacitación, para remitir los antecedentes a la Inspección de origen, a objeto que ésta proceda a emitir la resolución señalada en el párrafo anterior.

## VII. CONSECUENCIAS DEL REQUERIMIENTO DE SUSTITUCIÓN

### 1. Asistencia

La asistencia al programa de capacitación tendrá como resultado dejar sin efecto la o las multas por las cuales se ha solicitado el beneficio, debiendo el Jefe de Oficina en cuya jurisdicción se aplicó la o las sanciones, dictar una resolución que así lo establezca, en el formato F-29, Resolución de Resultados de Sustitución/Reconsideración Administrativa.

### 2. Inasistencia

La inasistencia injustificada al programa de capacitación, o que haya asistido a una sola sesión de la versión extendida, tendrá como consecuencia el aumento en un 25% el monto original de la o las multas por las que se había solicitado sustitución, para lo cual se dictará, por parte del Jefe/a de la Inspección la correspondiente resolución en el formato F-29, Resolución de Resultados de Sustitución/Reconsideración Administrativa.

Para que opere la sanción señalada, el inciso final del artículo 506 ter, del Código del Trabajo, establece que es necesario que el empleador no cumpliera con su obligación de asistir al programa de capacitación dentro del plazo de 60 días hábiles, plazo que este Servicio, a través de Ord. N° 2930/0078, de fecha 23-07-03, se ha estimado que debe contarse desde la respectiva autorización de sustitución de multa.

En consecuencia, si el empleador no hubiere asistido a la actividad de capacitación, sin que haya transcurrido el plazo fatal de dos meses contados desde el otorgamiento del beneficio, y hubiere justificado su inasistencia, la Unidad de Relaciones Laborales deberá proceder a citarle nuevamente a la actividad de capacitación inmediatamente siguiente, conforme a lo expuesto sobre la materia en el punto III de esta Orden de Servicio.

Sin embargo, en aquellos casos que no se logre notificar al solicitante a través de carta certificada el Oficio Ord., en que se comunica la admisibilidad (o la inadmisibilidad) de la sustitución de la multa, como también del Oficio Ord., mediante el cual se comunica la fecha del programa de capacitación, se entenderá como **abandono del procedimiento administrativo de sustitución**. Ello ocurre, especialmente, cuando no es habido el interesado por cambio

de domicilio, no comunicado al Servicio. Ante tal hecho, la multa quedará automáticamente ejecutoriada en su estado natural en el sistema DTPlus, esto es, confirmada, sin el incremento del veinticinco por ciento.

Precisamente, para prevenir que tales multas se aumenten erróneamente, **se deberá siempre** –en los casos de ausencia a los programas de capacitación– revisar todas las notificaciones o comunicaciones pertinentes y los reportes de correos de Chile.

### VIII. TRÁMITES POSTERIORES

Una vez que el Jefe de la Inspección tome conocimiento del resultado de la actividad de capacitación y emita la correspondiente resolución, derivará los antecedentes a la Unidad Jurídica para el registro de los resultados de la solicitud de sustitución en el DTPlus, conforme lo que se consigne en la Resolución para Recursos Administrativos (F29).

En dicho documento se reproducirán todas las multas contenidas en la resolución de sustitución, acogidas o no con el beneficio. Si la sustitución es por todas, se dejarán sin efecto todas, indicándolo en el espacio pertinente; por el contrario, si la sustitución es por algunas, se dejarán sin efecto sólo aquellas por las que se acogió el trámite y, con relación a las restantes, se mantendrá el monto original, indicándolo también en el espacio pertinente.

Por otra parte, es de informar que se encuentra en estudio la modificación del presente programa, de manera que la actividad presencial, como es actualmente, sea realizada a distancia a través de sistema e-learning, para cuyo efecto se entregarán oportunamente las instrucciones complementarias.

### B. SUSTITUCIÓN DE MULTA POR PROGRAMA DE ASISTENCIA AL CUMPLIMIENTO Y LA PUESTA EN MARCHA DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El artículo 506 ter N° 1, del Código del Trabajo, establece el derecho para las empresas que tengan menos de 50 trabajadores de solicitar la sustitución de multas impuestas por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el que deberá implementarse con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora.

En virtud de lo anterior, y de lo dispuesto en la norma legal citada, se hace necesario establecer el procedimiento administrativo que permita velar por un adecuado cumplimiento de la misma.

Al respecto, se deja sin efecto la circular N° 70, de 30.07.2007, que regulaba administrativamente la materia, **y se reemplazan sus instrucciones** en los siguientes términos:

#### I. UNIDAD OPERATIVA RESPONSABLE DE TRAMITACIÓN: JEFE DE INSPECCIÓN

Con el objeto de poner en práctica la actuación de la Dirección del Trabajo, con relación a las solicitudes de sustitución de multas impuestas por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento, se ha estimado pertinente radicar su conocimiento y resolución en cada una de las unidades operativas (Inspección del Trabajo Provincial o Comunal) <sup>56</sup> de las que dependen los funcionarios que apliquen multas que pueden ser objeto de este recurso.

Específicamente, recae dicha obligación en el **Jefe(a) de Inspección** correspondiente, pudiendo delegar esta función en el abogado, de contar con este funcionario o en el Jefe de la Unidad de Fiscalización.

<sup>56</sup> Ello sin perjuicio de los casos en que funcionarios dependientes directamente de las DRT o Departamentos apliquen multas por higiene y seguridad a empresas que tengan menos de 50 trabajadores, en cuyo caso la tramitación y resolución de las solicitudes de sustitución le corresponderá a dichas DRT o departamentos (ver delegación de facultades, acápite V, de la letra B. de esta orden de servicio).

En consecuencia, corresponderá al Jefe de Inspección la tramitación de todos y cada uno de los eventos ligados a la solicitud que se indican en el acápite III siguiente.

De allí, que bajo ninguna circunstancia corresponderá entregar la tramitación de la solicitud al fiscalizador(a) que hubiese cursado la multa objeto de la solicitud de sustitución, recayendo íntegramente tal responsabilidad en el Jefe de Inspección.<sup>57</sup>

## II. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DEL NUEVO RECURSO

El procedimiento de tramitación de este recurso administrativo contempla las siguientes etapas:

- Solicitud de sustitución formulada por el infractor interesado y análisis de admisibilidad de la misma;
- Informe de resultados del análisis de admisibilidad a infractor solicitante;
- Interacción entre el infractor y el Organismo Administrador de la ley 16.744;
- Emisión de certificado por parte del Organismo Administrador de la ley 16.744;
- Resolución de solicitud de sustitución de multas;
- Ejecutoriedad de la multa; y
- Remisión a interesado de resultado final de su solicitud (F 29).

### 1. DE LA SOLICITUD Y SU ADMISIBILIDAD

Cursada una multa por infracción a normas sobre higiene y seguridad a empresas que tengan menos de 50 trabajadores, el empleador podrá solicitar el beneficio de la sustitución por la incorporación en un **Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)**, debiendo para ello utilizar el formulario "F 10" y "F 10-1", los que se encuentran debidamente modificados para tales fines (se adjuntan como anexos a esta circular).

Una vez ingresada la solicitud, corresponderá efectuar, por el *Jefe de Inspección o el funcionario en quien se haya delegado tal función*, el examen de admisibilidad de la solicitud, basado en los siguientes requisitos:

- a) Que haya sido formulada en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la notificación de la multa objeto del recurso;
- b) Que se trate de infracciones a normas de higiene y seguridad;
- c) Que a la fecha de la constatación de la o las infracciones el empleador hubiere tenido menos de 50 trabajadores en toda la empresa, lo que deberá acreditar mediante declaración jurada de número de trabajadores ("F 10-1"); y
- d) Que no haya hecho uso del mismo beneficio de sustitución de multas por PAC respecto de la misma infracción en los últimos 12 meses.

**No procede en esta etapa (admisibilidad de solicitud) la acreditación de la corrección de las infracciones que dieron origen a las sanciones**, ya que dicha acreditación de corrección ha de verificarse a través de la implementación de un Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) a cargo del Organismo Administrador de la ley N° 16.744.

En efecto, si bien la solicitud de incorporación al Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) debe ser resuelta por la Dirección del Trabajo, en base al cumplimiento de los requisitos formales precedentemente señalados, la

<sup>57</sup> Dado que la lógica de la norma es trasladar responsabilidades a los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 en la corrección de la infracción, la actuación institucional se circunscribe esencialmente a aspectos formales (admisibilidad de solicitud y verificación de certificación de Organismo sobre cumplimiento de PAC (presupuesto para dar curso a la sustitución) y, por lo tanto, en su tramitación no existe necesidad que intervenga el fiscalizador(a) que aplicó la multa objeto de la sustitución y, por lo mismo, hacer descansar en dicho funcionario(a) la obligación del ingreso de los eventos respectivos en los sistemas informáticos.

implementación y acreditación del mismo corresponde al respectivo Organismo Administrador, según se trata en el numeral 3 de este acápite.

### **Resolución contiene otras multas por infracciones distintas**

Si la resolución contiene, además, otras multas por infracciones distintas a las de higiene y seguridad, éstas deben tramitarse en forma separada y conforme a las reglas generales, según sea lo que haya solicitado el infractor.

### **2. COMUNICACIÓN DE ADMISIBILIDAD O INADMISIBILIDAD A INTERESADO**

Una vez efectuado el análisis de admisibilidad de la solicitud, en base al cumplimiento de los requisitos formales tratados anteriormente, se deberá comunicar formalmente el resultado al interesado mediante oficio ordinario, que se despachará por correo certificado, utilizando para ello el formulario "F 10-2" (se adjunta como anexo a esta circular), considerando para determinar el plazo de notificación lo establecido en el artículo 508, del Código del Trabajo.

### **Apercibimiento para acreditar cumplimiento de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) en caso de admisibilidad**

En el evento de declararse la admisibilidad de la solicitud –sólo en este evento– en el oficio ordinario ("F 10-2"), además de informarle de la admisibilidad se le apercibirá para que, dentro de 60 días hábiles de notificado el oficio ordinario, respecto de las admitidas a tramitación, presente certificado emitido por el Organismo Administrador de la ley 16.744, en que se dé cuenta de haberse incorporado a un PAC en el que se acredite la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respecto de todas aquellas multas por las cuales se autorizó la sustitución.

### **3. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA AL CUMPLIMIENTO: RESPONSABILIDAD DEL ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744**

Junto con los requisitos formales para ejercer este nuevo recurso administrativo y cuya acreditación de cumplimiento corresponde a la Dirección del Trabajo, existen otros requisitos que dicen relación con la aplicación misma del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) y de cuyo cumplimiento depende la procedencia o no de la sustitución. Según la norma legal en análisis, el Programa de Asistencia al Cumplimiento deberá dar cuenta de lo siguiente:

- Acreditación de la corrección de la infracción que dio origen a la multa; e
- Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

A este respecto, es necesario hacer presente que este sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a que alude la norma en análisis no corresponde al establecido en el artículo 66 BIS, de la ley N° 16.744, regulado a su vez por el D.S. N° 76/2006 (Mintrab), de forma tal que el mismo no debe cumplir con las exigencias contenidas en dicho reglamento sino que deberá cumplir con aquellas establecidas en la circular N° 2.346 (acápite II), de la SUSESO, las que se describen en el numeral 3.2 siguiente.

La participación de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744, fue regulada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) mediante **circular N° 2.346**, de 12.01.2007, en su acápite II.

De conformidad a la ley y a las instrucciones de la SUSESO, la implementación y acreditación del cumplimiento de estos requisitos, en suma de la aplicación efectiva del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), corresponde exclusivamente al Organismo Administrador de la ley 16.744.

#### 3.1 Interacción entre el infractor y el Organismo Administrador de la ley 16.744

Una vez notificada la admisibilidad de la solicitud, el interesado deberá presentar, ante el correspondiente Organismo Administrador de la ley N° 16.744, copia del oficio de la Inspección del Trabajo respectiva que declara admisible la solicitud de sustitución de la multa.

Para ello y con el objeto de facilitar el trámite –recuérdese de que se trata de micro y pequeñas empresas–, se adjuntará al oficio ordinario (“**F 10-2**”) un formato de carta del interesado al respectivo organismo administrador con el que presente dicho oficio ordinario (se adjunta a formato a esta circular).

Como se señaló, el plazo de que dispone el interesado para acreditar el aplicación del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC), esto es, la acreditación de la corrección de la o las infracciones sancionadas y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respecto de todas aquellas multas por las cuales se autorizó la sustitución, es de **60 días** hábiles contados desde la notificación del oficio ordinario (“F 10-2”).

La **obligación** y la **carga** de concurrir al respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, **es exclusivamente del interesado**, de forma tal que la actuación de la Dirección del Trabajo, sólo se remite a declarar la admisibilidad o Inadmisibilidad de la solicitud.

### 3.2 Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

De conformidad a lo instruido por la SUSESO mediante la referida circular N° 2.346, el Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) que debe implementar el Organismo Administrador de la ley N° 16.744, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- La asistencia técnica del organismo administrador deberá iniciarse, a más tardar, dentro de **los 5 días hábiles** de recibida la solicitud por parte de la empresa;
- Deberá considerar:
  - La prescripción y verificación del cumplimiento de las medidas correctivas que correspondan; y
  - Apoyo en la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como su seguimiento.
- El Sistema de Gestión deberá contemplar, a lo menos, los siguientes elementos o etapas básicas:
  - Política de seguridad y salud en el trabajo;
  - Planificación basada en un diagnóstico;
  - Evaluación del cumplimiento del sistema; y
  - Acción en pro de mejoras o medidas correctivas.

### 3.3 Certificado del Organismo Administrador de la ley N° 16.744

La acreditación de la aplicación efectiva del Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC) por parte de los Organismos Administradores de la ley N° 16.744 –supuesto indispensable para dar lugar a la sustitución de la multa– deberá hacerse mediante “**Certificado de Cumplimiento**”, cuyo formato obligatorio se contiene en Anexo V, de la referida circular N° 2.346, de la SUSESO.

Una vez ingresado el certificado por parte del interesado, se deberá ingresar en el DT Plus el evento “**Certificado de Mutual**”.

## 4. RESOLUCIÓN DE SOLICITUD DE SUSTITUCIÓN DE MULTA

En el evento de haberse declarado admisible la solicitud de sustitución, una vez transcurrido el plazo de 60 días hábiles contados desde la notificación del oficio ordinario (“**F 10-2**”), pueden darse los siguientes eventos:

- a) Acreditación oportuna de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

Si dentro del plazo de 60 días hábiles, el interesado presenta el certificado de cumplimiento otorgado por el Organismo Administrador de la ley 16.744 al que se encuentra afiliado, y si dicho certificado se encuentra conforme a lo dispuesto en esta circular, esto es, que se acredite a satisfacción que se han corregido las infracciones que dieron origen a las multas por las cuales se solicita la sustitución y que se haya implementado un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, **se procederá a dejar sin efecto la multa**, utilizando para ello el correspondiente F -29.

b) No acreditación a satisfacción de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

Si dentro del plazo de 60 días hábiles, el interesado presenta el certificado de cumplimiento otorgado por el Organismo Administrador de la ley 16.744 al que se encuentra afiliado, pero no se acredita a satisfacción que se han corregido las infracciones que dieron origen a las multas por las cuales se solicita la sustitución y que se haya implementado un sistema de gestión de la seguridad en el trabajo, **se procederá a aumentar la multa aplicada en un 25%**, utilizando para ello el correspondiente F -29.

c) No acreditación oportuna de aplicación efectiva de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC)

Si transcurrido el plazo de 60 días hábiles, el interesado no presente el correspondiente certificado de cumplimiento del Organismo Administrador de la ley 16.744, o lo presente fuera de plazo,<sup>58</sup> el sistema asumirá que no ha realizado la gestión requerida para dar curso a la sustitución y **considerará ejecutoriada la o las multas** por infracción a normas de higiene y seguridad, **procediéndose a aumentar la multa aplicada en un 25%**, utilizando para ello el correspondiente F -29.

d) No conste que el interesado haya sido notificado formalmente de la admisibilidad oficio ordinario despachado por correo certificado

Una vez transcurrido el plazo de 60 días hábiles y antes que se proceda a aumentar la multa aplicada en un 25%, cada Jefatura de Oficina deberá constatar fehacientemente que el oficio ordinario haya sido recibido en el domicilio del interesado. Para ello sólo procede dar por notificado o entregado dicho oficio cuando en el reporte de notificación, que hace la Empresa de Correos de Chile, aparezca entregada la correspondencia certificada (no basta la sola recepción por parte de la citada Empresa, sino que debe materializar la entrega).

Si consta en forma fehaciente que el oficio ordinario de admisibilidad no fue entregado al interesado, por alguna circunstancia ajena a éste, por cambio de domicilio u otra situación, lo que impidió que ejerciera su derecho al PAC, se entenderá como desistimiento de la solicitud, y la multa quedará registrada como confirmada en el DT Plus, por su valor natural, previa resolución que se dicte al efecto, de acuerdo con los procedimientos vigentes. Ello, sin perjuicio de reestudiar la situación, cuando el interesado lo solicite sustentado en argumentos que lo hacen meritorio.

Si por el contrario, en aquellos casos de negativa a recibir el oficio ordinario, sea personal o por carta certificada, se considerará que la notificación ha sido realizada y, en consecuencia, se procederá a aumentar la multa aplicada en un 25%, utilizando para ello el correspondiente F -29.

## 5. INFORME FINAL AL INTERESADO

En todos los casos tratados en el acápite III. 4, se procederá a informar al interesado, mediante el formulario **"F -29"** (se adjunta como anexo a esta circular), el resultado final que haya tenido su solicitud, de acuerdo con lo que se detalló.

<sup>58</sup> Con todo, si la razón de la demora se debe a la falta de respuesta del Organismo Administrador del Seguro –un indicio de aquello sería que interesado hubiese presentado oficio ordinario ("F 10-2") al Organismo Administrador en plazo razonable–, podrá evaluarse la posibilidad de admitir dicho certificado de cumplimiento fuera de plazo, lo que quedará entregado a la jefatura correspondiente.

### III. INGRESO DE EVENTOS EN EL DT PLUS

El ingreso oportuno e íntegro de todos y cada uno de los eventos asociados a la solicitud de sustitución de multas de que trata esta circular, será de responsabilidad del Jefe de Inspección o del funcionario en quien haya delegado esta función.

Tales eventos son:

- Solicitud de Sustitución de Multas (F –10)
- Admisibilidad o Inadmisibilidad
- Comunicación a interesado de Admisibilidad o Inadmisibilidad (F 10-2)
- Certificado de Mutual
- Resolución de Solicitud de Sustitución de Multa (F –29)

Considerando el traspaso automático de multas a la TGR, cobra importancia superior el ingreso oportuno de los eventos propios de las multas, tanto en este caso como en los restantes, pues si ello no ocurre, se produce la exposición pública del deudor a través de DICOM y el cobro de los valores por la TGR, con el consecuente daño cuando ambas acciones injustificadas, son producto de una negligencia funcionaria.

### IV. DELEGACIÓN DE FACULTADES

Con el objeto de hacer operativa y optimizar la actuación de la Dirección del Trabajo, en relación a las solicitudes de sustitución de multas impuesta por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación a un programa de asistencia al cumplimiento, se ha estimado pertinente radicar su conocimiento y resolución en cada una de las unidades operativas de las que dependen los funcionarios que apliquen multas que pueden ser objeto de este recurso.

De allí, que mediante Resolución Exenta N° 142, de 06.02.2007, se delegó por la Directora del Trabajo la facultad de resolver las solicitudes de sustitución de multas por infracción a las normas de higiene y seguridad, en los Jefes de las Divisiones Jurídica e Inspectivo, Directores Regionales e Inspectores Provinciales y Comunes, aplicadas por funcionarios de su dependencia directa, según corresponda.

De esta forma, la regla general será que el conocimiento y resolución de las solicitudes de sustitución de multas corresponderá a los Inspectores Provinciales y Comunes y, excepcionalmente, recaerá en los Directores Regionales o Jefes de División, respecto de las multas cursadas por funcionarios de dependencia directa de éstos.

Las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo deberán poner en conocimiento de todos sus funcionarios la presente Orden de Servicio, con especial énfasis en los Jefes de Unidades de Relaciones Laborales y abogados, siendo de responsabilidad de cada Jefatura, observar y hacer exigible su cumplimiento.

En mérito de lo expuesto, se deja sin efecto la Orden de Servicio N° 14, de 29 de diciembre de 2005; la orden de servicio N° 2, de 14 de septiembre de 2005; N° 6, de fecha 23 de septiembre de 2003, y la circular N° 70, de 30.07.2007, y toda instrucción no compatible con estas instrucciones.

Saluda atentamente a Uds.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

**3, 10. 03.2010*****División de Relaciones Laborales.*****Deroga y dispone que se distribuya Manual de procedimientos en negociación colectiva.**

En atención a la relevancia que poseen los procesos de negociación colectiva, y, a la variada gama de actuaciones que le cabe cumplir a la Dirección del Trabajo en las mismas, ha surgido la necesidad de contar con un Manual de Procedimientos en Negociación Colectiva que vaya en apoyo de la labor diaria que, en esta materia, desarrollan los/as funcionarios/as del Servicio.

El Manual, que formará parte integrante de la circular que a tal efecto dicte el Jefe de la División de Relaciones Laborales, si bien debe ser usado principalmente en las Unidades de Relaciones Laborales, está destinado a todas las Unidades operativas de la Inspección del Trabajo que se ven involucradas en una o más etapas del proceso de negociación colectiva.

Dicho Manual, tiene como objetivos unificar criterios, procedimientos y servir de orientación ante las situaciones especiales que se presenten, tanto a los y las funcionarias que laboran en las Inspecciones del Trabajo, como al público en general.

En tal sentido, el conocimiento y correcta aplicación que se realice del contenido del Manual, permitirá otorgar un servicio de mayor calidad técnica a nuestros usuarios. Además, al concentrar las instrucciones en un solo cuerpo procedimental, permitirá una optimización de la labor diaria de nuestros/as funcionarios/as, siendo responsabilidad de cada Inspector(a) Provincial y Comunal velar porque en las Unidades Jurídica, de Inspección y de Relaciones Laborales exista permanentemente un ejemplar actualizado a la disposición de sus funcionarios y funcionarias.

Estamos ciertos que el esfuerzo realizado no termina en la entrega de este Manual, la labor de mantenerlo permanentemente actualizado requiere la colaboración de todos quienes día a día interactúan más estrechamente con las partes que negocian colectivamente, colaboración que podrán hacer llegar al correo electrónico de quien ejerza la jefatura de la Unidad Jurídica de la División de Relaciones Laborales.

Finalmente, cabe indicar que con el fin de poner en uso el Manual ya citado, a contar de esta fecha se derogan las siguientes instrucciones:

Tipo documento	Número	Fecha	Materia
Circular	6	25-01-1988	Manual de Procedimientos en Negociación Colectiva
Orden de Servicio	1	11-01-1989	Actualiza Manual de Negociación Colectiva
Circular	47	14-11-1991	Remite propuesta de formularios propuestos por el Dpto. de Estudios para negociación colectiva
Circular	74	21-07-1992	Remite formularios estadísticos de negociación colectiva
Circular	133	09-11-1992	Requiere información sobre prácticas desleales y terminación de contratos individuales, que se relacionan con procesos de negociación colectiva
Circular	8	20-01-1993	Complementa circular 133 del 09/11/92, que requirió información sobre prácticas desleales y terminación de contratos individuales de trabajo relacionados con procesos de negociación colectiva, y requiere información sobre beneficios que indica
Orden de Servicio	17	20-08-1993	Instruye sobre forma de fiscalizar convenios colectivos impugnados por los trabajadores en razón de tener el carácter de contratos individuales de efectos múltiples
Circular	135	03-11-1993	Terminación de contratos individuales de trabajo, relacionados con procesos de Negociación Colectiva. Reitera circular N° 133 del 09/11/92
Circular	136	03-11-1993	Quórum para negociar colectivamente
Circular	94	29-07-1996	Instruye a encargados de negociación colectiva proceder a registrar los tiempos de las actividades de negociación colectiva que indica (extracto)
Circular	121	10-09-1996	Complementa circular 94 del 29/07/96. Medición de tiempos de actividad de negociación colectiva.
Circular	12	08-02-2002	Instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios del artículo 374 bis del Código del Trabajo
Circular	111	28-10-2002	Imparte instrucciones relativas a la recepción de convenios colectivos suscritos por grupos de trabajadores
Orden de servicio	4	09-07-2004	Actualiza e imparte instrucciones referentes a actuaciones funcionarias en el Título VI Del Libro IV del Código del Trabajo
Circular	79	24-05-2005	Instruye respecto de la aplicación del artículo 320 del Código del Trabajo
Orden de Servicio	10	06-12-2005	Actualiza y complementa instrucciones sobre actuación de inspecciones en dictación de resoluciones referidas a reclamaciones de legalidad en procesos de negociación colectiva
Orden de servicio	2	16-02-2007	Modifica orden de servicio N° 4 del 09/07/2004 (plazo notificación cumplimiento requisitos del artículo 381)
Orden de Servicio	4	20-03-2007	Complementa y modifica orden de servicio N° 10, de 2005, respecto a sindicatos denominados "otros".

Saluda Atentamente a Uds.,

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

