

GRUPO BT



Boletín del Trabajo



CÓDIGO 2026 DEL TRABAJO

**COMENTARIOS
JURISPRUDENCIAS ADMINISTRATIVAS
JURISPRUDENCIAS JUDICIALES**



CÓDIGO DEL TRABAJO

ACTUALIZADO/COMENTARIOS

JURISPRUDENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES

WWW.BOLETINDELTRABAJO.CL



DIRECTORY Y REPRESENTANTE LEGAL

Ricardo Montero Mosquera

EDICIONES

Boletín Laboral Ediciones SPA

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen del Valle Flores Ramírez

ACTUALIZACIÓN

ENERO 2026

Printed in Chile

©2026

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

PRESENTACIÓN

El presente Código del Trabajo, comentado y con selección de jurisprudencia administrativa y judicial, es fruto del trabajo realizado por el equipo de consultoría laboral de la empresa, que a través de un proceso constante en el tiempo se preocupa de actualizar tanto el texto legal como los comentarios, que usted encontrará en los diferentes artículos que componen este Código, como así también la jurisprudencia que se enuncia para cada uno de los artículos en los cuales se consideró relevante.

Este texto ha sido concebido como una herramienta de consulta y trabajo para las personas que trabajan en las áreas de Recursos Humanos o personal de las empresas, procurando el editor acercar lo mejor posible la normativa laboral a los usuarios de este texto.

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

Contador Auditor

Contador Público

Universidad Católica del Norte

Ex-Fiscalizador Dirección del Trabajo

Ex-Mediador Dirección del Trabajo

Facilitador – Relator de Boletín del Trabajo

CÓDIGO DEL TRABAJO

ÍNDICE

Staff.....	3
Índice General.....	5
Índice Temático.....	9
D.F.L. Núm. 1. Santiago, 16 de enero de 2003.....	49

TÍTULO PRELIMINAR.....	53

LIBRO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO - Art. 7.....	59
Capítulo I Normas Generales - Art. 7.....	59
Capítulo II De La Capacidad Para Contratar Y Otras Normas Relativas A La Protección Del Trabajo De Niños, Niñas Y Adolescentes - Art. 13.....	71
Capítulo III De La Nacionalidad de los Trabajadores - Art. 19.....	85
Capítulo IV De La Jornada de Trabajo - Art. 21.....	86
Párrafo 1° Jornada Ordinaria de Trabajo - Art. 22.....	87
Párrafo 2° Horas Extraordinarias - Art. 30.....	97
Párrafo 3° Descanso Dentro de la Jornada - Art. 34.....	101
Párrafo 4° Descanso Semanal - Art. 35.....	104
Párrafo 5° Jornada Parcial - Art. 40 bis.....	111
Capítulo V De las Remuneraciones - Art. 41.....	115
Capítulo VI De la Protección a las Remuneraciones - Art. 54.....	122
Capítulo VII Del Feriado Anual y de los Permisos - Art. 66.....	136

TÍTULO II DE LOS CONTRATOS ESPECIALES - Art. 77.....	148
Capítulo I Del Contrato de Aprendizaje - Art. 78.....	149
Capítulo II Del Contrato de Trabajadores Agrícolas - Art. 87.....	151
Párrafo 1° Normas Generales - Art. 87.....	151
Párrafo 2° Normas Especiales para los Trabajadores Agrícolas de Temporada - Art. 93.....	154
Capítulo III Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales - Art. 96.....	157
Párrafo 1° Del Contrato de Embarco de los Oficiales y Tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional - Art. 96.....	157
Párrafo 2° Del Contrato de los Trabajadores Portuarios Eventuales - Art. 133.....	169
Capítulo IV Del Contrato de Trabajadores de Artes y Espectáculos - Art. 145-A.....	174
Capítulo V Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular - Art. 146.....	177
Capítulo VI Del Contrato de los y las Deportistas Profesionales y Trabajadores o trabajadoras que Desempeñan Actividades Conexas - Art. 152 bis A.....	181
Párrafo 1° Definiciones - Art. 152 bis B.....	182
Párrafo 2° Forma, Contenido y Duración del Contrato de Trabajo - Art. 152 bis C.....	183
Párrafo 3° De La Periodicidad en el Pago de las Remuneraciones - Art. 152 bis H.....	184
Párrafo 4° Cesiones Temporales y Definitivas - Art. 152 bis I.....	185
Párrafo 5° Del Derecho de Información y Pago por Subrogación - Art. 152 bis J.....	186
Párrafo 6° Del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad - Art. 152 bis K.....	186
Capítulo VII Del Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga - Art. 152 ter.....	187
Capítulo VIII Del Contrato de los Teleoperadores - Art. 152 quáter.....	194
Capítulo IX Del trabajo a distancia y teletrabajo - Art. 152 quáter G.....	198

Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras

que desempeñan labores de cuidado no remunerado - Art. 152 quáter O bis.....	207
Capítulo X Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios - Artículo 152 quáter P....	209
Párrafo I Definiciones - Artículo 152 quáter P.....	209
Párrafo II Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes - Artículo 152 quáter R.....	210
Párrafo III Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes	212
Párrafo IV De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e Independientes - Artículo 152 quinquies C.....	216

TÍTULO III DEL REGLAMENTO INTERNO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ

Capítulo I Del Reglamento Interno - Art. 153.....	218
Capítulo II De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidéz - Art. 157 bis.....	223

TÍTULO IV DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO - Art. 158.....

TÍTULO V DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO - Art. 159.....

TÍTULO VI DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL - Art. 179.....

TÍTULO VII DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS - Art. 183 A.....

Párrafo 1º Del Trabajo en Régimen de Subcontratación - Art. 183 A.....	268
Párrafo 2º De las Empresas de Servicios Transitorios, del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores y del Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios - Art. 183 F.....	272
De las Empresas de Servicios Transitorios - Art. 183 I.....	273
Del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores - Art. 183 N.....	277
Del Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios - Art. 183 R.....	280
Normas Generales - Art. 183 AC.....	285

LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

TÍTULO I NORMAS GENERALES - Art. 184.....

TÍTULO II DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL - Art. 194.....

TÍTULO III DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES - Art. 209.....

TÍTULO IV DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO - Art. 211-A.....

Párrafo 1º De La Prevención Del Acoso Sexual, Laboral Y La Violencia En El Trabajo	312
Párrafo 2º De La Investigación Y Sanción Del Acoso Sexual, Laboral Y La Violencia En El Trabajo	

TÍTULO V DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL - Art. 211-F.....

LIBRO III DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

TÍTULO I DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES - Art. 212.....

Capítulo I Disposiciones Generales - Art. 212.....	315

Capítulo II De la Constitución de los Sindicatos - Art. 221.....	319
Capítulo III De los Estatutos - Art. 231.....	327
Capítulo IV Del Directorio - Art. 234.....	330
Capítulo V De las Asambleas - Art. 253.....	339
Capítulo VI Del Patrimonio Sindical - Art. 256.....	341
Capítulo VII De las Federaciones y Confederaciones - Art. 266.....	346
Capítulo VIII De las Centrales Sindicales - Art. 276.....	350
Capítulo IX De las Prácticas Antisindicales y de su Sanción - Art. 289.....	354
Capítulo X De La Disolución de las Organizaciones Sindicales - Art. 295.....	361
Capítulo XI Derogado - Art. 299.....	364

TÍTULO II DEROGADO - Art. 302.....	364

LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TÍTULO I NORMAS GENERALES - Art. 303.....	365

TÍTULO II DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES - Art. 315.....	376

TÍTULO III DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL - Art. 320.....	381

TÍTULO IV EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA - Art. 327.....	387

Capítulo I Reglas Generales - Art. 327.....	387

Capítulo II Oportunidad para presentar el proyecto y plazo de la Negociación - Art. 332.....	392

Capítulo III De la Respuesta del Empleador - Art. 335.....	395

Capítulo IV Impugnaciones y Reclamaciones - Art. 339.....	400

Capítulo V Período de Negociación - Art. 341.....	402

Capítulo VI Derecho A Huelga - Art. 345.....	406

Capítulo VII Limitaciones al Ejercicio del Derecho a Huelga - Art. 359.....	417

TÍTULO V REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA - Art. 364.....	424

Capítulo I De la Negociación Colectiva del Sindicato Interempresa y de los Trabajadores afiliados a Sindicatos Interempresa - Art. 364.....	424

Capítulo II De La Negociación Colectiva de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria - Art. 365.....	426

TÍTULO VI DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO - Art. 374.....	431

TÍTULO VII DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE - Art. 377 bis.....	436

Capítulo I De la Mediación - Art. 377 bis.....	436

Capítulo II De la Mediación Laboral de Conflictos Colectivos - Art. 381.....	437

Capítulo III Del Arbitraje - Art. 385.....	439

TÍTULO VIII DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - Art. 399.....	446

TÍTULO IX DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES	

EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN - Art. 403.....	448
TÍTULO X DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES CONFEDERACIONES - Art. 408.....	
	454
LIBRO V DE LA JURISDICCIÓN LABORAL	
TÍTULO I DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO - Art. 415.....	
	457
Capítulo I De los Juzgados de Letras del Trabajo y de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional - Art. 415.....	457
Capítulo II De los Principios Formativos del Proceso y del Procedimiento en Juicio del Trabajo - Art. 425.....	463
Párrafo 1° De los Principios Formativos del Proceso - Art. 425.....	463
Párrafo 2° Reglas Comunes - Art. 432.....	468
Párrafo 3° Del Procedimiento de Aplicación General - Art. 446.....	475
Párrafo 4° Del Cumplimiento de la Sentencia y de La Ejecución de los Títulos Ejecutivos Laborales - Art. 463.....	486
Párrafo 5° De los Recursos - Art. 474.....	491
Párrafo 6° Del Procedimiento de Tutela Laboral - Art. 485.....	497
Párrafo 7° Del Procedimiento Monitorio - Art. 496.....	503
TÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS - Art. 503.....	
	508
TÍTULO FINAL DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN - Art. 505.....	
	509
ARTÍCULOS TRANSITORIOS - Art. 1 - 23.....	528

ÍNDICE TEMÁTICO - ALFABÉTICO

A

Artículo

Abandono del trabajo, causal de término de contrato	160 N° 4
Abandono del procedimiento, inaplicabilidad	429
Absolución de posiciones	453 N° 8
Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	209 al 211
Accidente de trabajo, demanda	420 letra f)
Accidente de trabajo, en actividad de capacitación	181
Acción popular, infracción normas sobre protección de los trabajadores	192
Acción popular para denunciar las infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes	17
Acciones, de prescripción	510
Actos imprudentes, causal de término de contrato	160 N° 5
Acoso sexual:	
Causal de término de contrato	160 N° 1 letra b)
Definición	2º, Inc. 2º
De la prevención	211-A
Denuncia, medidas de resguardo	211-B, 211 BIS
Investigación y sanción	211-C, D y E, 154 N° 12
Protocolo de prevención	211-A
Recargos indemnización por años servicio	168, 171
Reclamo, formalidades	Inc. Final 211-A
Acoso Laboral	
De la prevención	211-A
Denuncia, medidas de resguardo	211-B, 211 BIS
Investigación y sanción	211-C, D y E, 154 N° 12
Protocolo de prevención	211-A
Causal de termino de contrato	160 N° 1 f)
Despido indirecto, autodespido	171 inc. 2
Indemnización de perjuicios por invocación falsa	171 inc. final
Actos de discriminación:	
Definición	2º Inc. 4º
Aplicación del procedimiento de tutela laboral	485
Despido trabajador basado en el padecimiento de cáncer	2º Inc 8º, 489 bis
Acuerdo de las partes, modificación de contrato	5º Inc. 3º, 11 Inc. 1º
Acuerdo Unión Civil, permiso	207 bis
Acumulación demandas laborales	449, 454 Nº 5, 487
Acumulación del feriado	70 Inc. 2º
Afiliación sindical, características	214 Inc. 2º
Agrícolas, trabajadores normas aplicables (permanentes y de temporada)	87 y 93
Alimentación del hijo, permiso:	

<i>Extensión padre.....</i>	206
<i>Formas de ejercer el derecho, lugar de ejercicio</i>	206 letras a), b) y c)
<i>Procedencia</i>	206 Inc. 1º
<i>Trabajadoras tripulantes de vuelo y de cabina</i>	152 Ter M
Alimentación:	
<i>Faena agrícola de temporada</i>	95 Inc. 2º
<i>Gente de mar en puerto, imposibilidad de otorgar el beneficio - viáticos</i>	129
<i>De niños, niñas, y a los adolescentes sin edad para trabajar</i>	16 Inc: 2º
Alojamiento:	
<i>Faenas agrícolas de temporada</i>	95 Inc. 1º
<i>Alojamiento, gente de mar en puerto imposibilidad de otorgar El beneficio- viáticos</i>	129
Alteración:	
<i>Del dominio posesión o mera tenencia de la empresa, efecto</i>	4º Inc. 2º
<i>Naturaleza de los servicios y/o sitio o recinto</i>	12 Inc. 1º
<i>Horarios entrada del personal</i>	12 Inc. 2º
Alumno en práctica	8º Inc. 3º
Anticipos:	
<i>De gratificación.....</i>	48
<i>De indemnización por años de servicios</i>	164
<i>De remuneraciones</i>	55
Apelación:	
<i>Sentencia interlocutoria que pone término al juicio</i>	476
<i>Liquidación y reliquidación</i>	476 Inc. 1º y 3º
<i>Medidas cautelares.....</i>	476 Inc. 1º y 2º
<i>Oposición ejecutada</i>	470 Inc. 2º
<i>Resolución de excepciones</i>	453 N° 1 Inc. 6º
Aplicación supletoria normas código de procedimiento civil	432 y 465
Aprendices:	
<i>Definición, contrato especial, trabajadores</i>	78
<i>Duración máxima</i>	84
<i>Edad, menos 21 años</i>	79
<i>Estipulaciones mínimas</i>	80
<i>Obligaciones especiales del empleador</i>	83
<i>Porcentaje máximo de trabajadores aprendices</i>	85
<i>Remuneración, monto</i>	81
<i>Remuneración, prohibición regulación en instrumento colectivo</i>	82
<i>Sanciones incumplimiento normativa</i>	86
<i>Vigencia</i>	84
<i>Restricción para negociar colectivamente en micro, pequeñas y medianas empresas</i>	305
Aplicación normas protección maternidad la madre o persona gestante.....	207 ter
Arbitraje:	
<i>Definición</i>	385
<i>Arbitraje obligatorio</i>	386
<i>Arbitraje voluntario</i>	386

<i>Tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación</i>	387
<i>Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje</i>	388
<i>Facultades del tribunal</i>	389
<i>El fallo y derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación</i>	390
<i>Plazo para emitir fallo</i>	391
<i>Remuneración de los árbitros</i>	392
<i>Secretaría del cuerpo arbitral</i>	393
<i>Registro Nacional de Árbitros Laborales</i>	394
<i>Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales.</i>	398
<i>Reglas generales</i>	395
<i>Contrato del árbitro</i>	396
<i>Causales de implicancia y recusación.....</i>	397
Archiveros, aplicación Código del Trabajo	1º Inc. 4º
Asesores en la negociación colectiva:	
<i>Comisión negociadora sindical</i>	330
<i>Comisión negociadora empresa</i>	335
Asambleas sindicales.....	255
Asignaciones:	
<i>Colación</i>	41 Inc. 2º
<i>Desgaste de herramientas</i>	41 Inc. 2º
<i>Movilización</i>	41 Inc. 2º
<i>Pérdida de caja</i>	41 Inc. 2º
Asistencia, registro.....	33
Atrasos en el pago de remuneraciones.....	63
Audiencia de juicio procedimiento laboral	454
Audiencia preparatoria procedimiento laboral general	451 y 453
Audiencia única procedimiento monitorio	500 al 501
Ausencias injustificadas, causal de término del contrato	160 N° 3
Autorización legal para contratación de menores	13
Auxiliares de locomoción colectiva urbana e interurbana, Jornada de trabajo.....	25
Autodespido - despido indirecto	171
Autorización:	
<i>Jornadas excepcionales de trabajo.....</i>	38
<i>Judicial previa para poner término al contrato.....</i>	174
<i>Legal contratación de menores</i>	13
Aviso de despido:	
<i>Autodespido</i>	171 Inc. 4º
<i>Causales</i>	159, 160,
	161 y 162
<i>Contenido de los avisos.....</i>	162
<i>Errores u omisiones, sanción</i>	162 Inc. 8º
<i>Necesidades de la empresa oferta irrevocable</i>	169 Inc.
	1º, letra a)
<i>Previo 30 días indemnización sustitutiva</i>	161 Inc. 2º y
	162 Inc. 4º
<i>Obligación informar si otorgará finiquito de forma presencial o electrónica ...</i>	162

B

Artículo

Banda horaria trabajadores padres de menores de 12 años	27
Base de cálculo:	

<i>Horas extraordinarias</i>	32 Inc. 3º, 38 Inc. 2º
<i>Indemnización años de servicio y sustitutiva aviso previo</i>	172
<i>Indemnización por tiempo servido contratos por obra o faena</i>	172
<i>Indemnización años de servicio, sustitutiva del aviso previo y por tiempo servido, tope máximo de la última remuneración mensual</i>	172 Inc. 3º

Beneficios:

<i>Adicionales en especies estipulación contrato de trabajo</i>	10 Inc. 2º
<i>No constitutivos de remuneración</i>	41 Inc. 2º
Buque mercante nacional, empleador	102
Buena fe en la negociación colectiva	303

C

Artículo

Cabarets, prohibición de trabajos de menores	15
Caducidad:	
<i>De la reclamación reincorporación trabajadora con fuero maternal</i>	201
<i>De la acción en el procedimiento laboral</i>	447 Inc. 2º
<i>De la reclamación de la alteración de las labores y funciones y el lugar de trabajo</i>	12
<i>De la reclamación de la casual de termino de contrato</i>	168
Cálculo de horas extraordinarias	32
Cambio de funciones	12
Capacidad para contratar, edad del trabajador	13
Capital propio	49
Cálculo de utilidad líquida	48
Capacitación ocupacional:	
<i>Concepto</i>	179
<i>Jornada y remuneraciones</i>	181 Inc. 1º
<i>Menores de 24 años, imputación a indemnización años de servicio, topes</i>	183 Bis
<i>Regulación</i>	180
<i>Trabajadores empresas de servicios transitorios (EST)</i>	183 AD
Carga y descarga:	
<i>Ámbito aplicación</i>	211-F
<i>Prohibiciones</i>	211-H al 211-J
<i>Protección trabajadores</i>	211 g
Casinos de juego	38
Caso fortuito:	
<i>Causal de terminación de contrato</i>	159 N° 6
<i>Excepción al descanso dominical</i>	37 y 38 N° 1º
<i>Extensión jornada ordinaria de trabajo</i>	29 Inc. 1º
Causales de terminación del contrato de trabajo:	
<i>Abandono del trabajo</i>	160 N° 4
<i>Acoso sexual</i>	160 N° 1 b)
<i>Acoso laboral</i>	160 N° 1 f)
<i>Actos, omisiones o imprudencias temerarias</i>	160 N° 5
<i>Ausencias injustificadas</i>	160 N° 3

<i>Caso fortuito o fuerza mayor</i>	159 N° 6
<i>Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato</i>	159 N° 5
<i>Conducta inmoral grave</i>	160 N° 1 e)
<i>Desahucio</i>	161 Inc. 2°
<i>Falta de probidad</i>	160 N° 1 a)
<i>Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato</i>	160 N° 7
<i>Injurias</i>	160 N° 1 d)
<i>Insolvencia del empleador</i>	163 Bis
<i>Muerte del trabajador</i>	159 N° 3
<i>Mutuo acuerdo de las partes</i>	159 N° 1
<i>Necesidades de la empresa</i>	161 Inc. 1°
<i>Negociaciones que ejecute el trabajador</i>	160 N° 2
<i>Perjuicio material causado intencionalmente</i>	160 N° 6
<i>Renuncia del trabajador</i>	159 N° 2
<i>Vencimiento del plazo convenido</i>	159 N° 4
<i>Vías de hecho</i>	160 N° 1 c)
Censura:	
<i>Directorio sindical, formalidades</i>	246
<i>Directorio sindical, votación</i>	244
Centrales sindicales:	
<i>Administración y contabilidad</i>	286 Inc. 3°
<i>Afiliación, desafiliación</i>	281 Inc. 1°
<i>Aprobación estatutos</i>	281 Inc. 2°
<i>Constitución, representación organizaciones fundadoras</i>	280 Inc. 1°
<i>Cotizaciones descuentos</i>	286 Inc. 2°
<i>Definición</i>	277 Inc. 1°
<i>Disolución</i>	287
<i>Duración de directores</i>	278 Inc. 2°
<i>Elección directores</i>	278 Inc. 2°
<i>Envío acta asamblea dirección del trabajo</i>	281 Inc. 3°
<i>Finalidades</i>	284
<i>Financiamiento</i>	286
<i>Fuero directores</i>	283
<i>Normas estatutarias</i>	278
<i>Normas supletorias</i>	288
<i>Observaciones a la constitución o estatutos por la dirección del trabajo</i>	282 Inc. 1°
<i>Obtención personalidad jurídica</i>	276
<i>Permiso y horas de trabajo sindical directores</i>	283
<i>Plazo para reclamar ante el tribunal</i>	282 Inc. 3°
<i>Plazo para subsanar</i>	282 Inc. 2°
<i>Plazo para subsanar por orden tribunal</i>	282 Inc. 4°
<i>Registro estatutos, y acta constitución</i>	280 Inc. 2°
<i>Requisitos constitución</i>	279
Certificado de cotizaciones previsionales pagadas	177 Inc. 4°
Certificado médico:	
<i>Aptitud para trabajar industrias o trabajos peligrosos o insalubres</i>	186
<i>De embarazo, descanso maternal</i>	197
<i>Falso, sanción</i>	509
<i>Para trabajos subterráneos</i>	186
Certificados contratistas	183 C

Choferes:

<i>Casa particular, normas aplicables</i>	146 Inc. 4º
<i>Choferes de locomoción colectiva urbana, jornada de trabajo</i>	26
<i>Choferes de servicios de transporte de pasajeros interurbanos</i>	25
<i>Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, Jornada de trabajo.....</i>	25 Bis
<i>Chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural Colectivo rural de pasajeros.....</i>	26 Bis
Cierre por vacaciones, feriado colectivo	76

Cláusulas:

<i>Mínimas Instrumento colectivo</i>	321
<i>De aceleración, en caso de no pago indemnización por años de servicio</i>	8º Trans.
<i>De aceleración, pago en cuotas indemnización por años de servicio.....</i>	169 letra a)
<i>Mínimas del contrato de trabajo.....</i>	10

Código:

<i>De procedimiento civil, aplicación supletoria</i>	432, 465, 474
<i>Del trabajo, ámbito de aplicación</i>	1º
<i>Del trabajo, aplicación a trabajadores, empresas o instituciones del estado</i>	1º Inc. 2º y 3º

Colación:

<i>Asignación</i>	41
<i>Descanso</i>	34, 34 bis
<i>Descanso restaurantes.....</i>	34 bis
<i>Horas de comida gente de mar</i>	119
<i>De niños, niñas, y a los adolescentes sin edad para trabajar</i>	16 Inc: 2º

Comercio:

<i>Extensión jornada dependientes del comercio.....</i>	24
<i>Excepción descanso dominical trabajadores comercio</i>	38 N° 7, 38 bis
<i>Descansos irrenunciables</i>	38 ter
<i>Libertad de comercio.....</i>	65

Comisión negociadora:

<i>Sindical Integración</i>	330
<i>Empleador designación Integración</i>	335

Comisión:

<i>Comisión concepto remuneración</i>	42
<i>Forma de Pago</i>	55

Comité paritario de higiene y seguridad fuero representante trabajadores

243

Comparecencia:

<i>Ante la corte de apelaciones</i>	481
<i>En juicio, procedimiento laboral</i>	434 Inc. 1º

Compensación:

<i>De día hábil entre feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo</i>	35 Bis
<i>Feriado progresivo</i>	68 y 73
<i>Del feriado al concluir relación laboral.....</i>	73
<i>De horas extraordinarias con permiso</i>	32
<i>Tributaria actividad de capacitación</i>	183

Competencia:	
<i>Juez de letras del trabajo, controversias del contrato colectivo</i>	395
<i>Juzgado de cobranza laboral y previsional</i>	421
<i>Juzgados de letras con competencia en lo civil</i>	422
<i>Juzgado de letras del trabajo, domicilio, juez competente</i>	423
<i>Juzgado de letras del trabajo, materias</i>	420
<i>Juzgado de letras del trabajo para decretar diligencias fuera</i>	
<i>Territorio jurisdiccional</i>	439 Bis
Composición patrimonio sindical	256
Comprobante pago remuneraciones	54
Comunicación de despido:	
<i>Errores u omisiones, sanción</i>	162
<i>Estado del pago de las cotizaciones previsionales</i>	162 Inc. 5º, 6º y 7º
<i>Formalidades</i>	162
<i>Necesidades de la empresa, oferta irrevocable de pago</i>	169 Inc. 1, Letra a)
Conciliación:	
<i>Audiencia preparatoria</i>	453 N° 2
<i>Audiencia única, procedimiento monitorio</i>	500 Inc. 5º
<i>Ante la inspección del trabajo, procedimiento monitorio</i>	497
Conclusión del trabajo o servicio, causal de término del contrato	159 N° 5
Conducta inhumana grave que afecte a la empresa donde se desempeña	160 N° 1, letra e)
Confederación:	
<i>Afiliación</i>	268 Inc. 6º
<i>Constitución</i>	268 Inc. 6º
<i>Definición</i>	266
<i>Disolución</i>	296 al 298
<i>Fines</i>	220 y 267
<i>Fuero de directores</i>	274
<i>Número de directores</i>	272
<i>Ponderación votación directores de organizaciones afiliadas</i>	270
<i>Requisitos para ser director</i>	273
Confesión judicial en el procedimiento laboral	454 N° 1, 3, 4 y 10
Confidencialidad información personal de los trabajadores	154 Bis
Conservadores, aplicación código del trabajo	1º Inc. 4º
Constitución sindicato:	
<i>Ministro de fe</i>	218
<i>Formalidades, quorum, fuero trabajadores que participan</i>	221
<i>Deposito acta constitución en la Inspección del Trabajo</i>	222
<i>Observaciones Inspección del Trabajo</i>	223
<i>Comunicación a la empresa</i>	225
<i>Quorum según numero trabajadores de la empresa</i>	227
Constitución De garantía empresas de servicios transitorios	183 J
Contenido sentencia definitiva	459
Contestación:	
<i>Demanda, plazo, contenido procedimiento aplicación general</i>	452 y 453 N° 1 Inc. 7º
<i>Demanda reconvencional, plazo, contenido</i>	453 N° 1

<i>Excepciones procedimiento aplicación general</i>	Inc. 3° 453 N° 1
<i>Reclamación procedimiento monitorio</i>	Inc. 4° y 5° 500 Inc. 5°
Continuidad:	
<i>Empresa</i>	4° Inc. 2°
<i>Empresa, contrato de embarco o gente de mar</i>	127
Conservación del empleo por servicio militar	158
Contratación:	
<i>Extranjeros, cómputo porcentaje</i>	20
<i>Extranjeros, porcentaje</i>	19
Contrato a plazo fijo:	
<i>Continuidad vencimiento del plazo</i>	159 N° 4
<i>Fuero negociación colectiva</i>	309
Contrato por obra o faena determinada:	
<i>Concepto</i>	10 bis
<i>Efectos contratación sucesiva</i>	10 bis
<i>Derecho a feriado</i>	67
<i>Pago feriado proporcional</i>	67; 73
<i>Facultad del trabajador de diferir el pago de su feriado proporcional</i>	67
<i>Facultad calificación Inspección del Trabajo</i>	10 bis
<i>Indemnización por el tiempo servido</i>	163, 23 trans.
<i>Contenido carta termino contrato</i>	162
<i>Causal termino contrato</i>	159 N° 5
<i>Base calculo indemnización por el tiempo servido</i>	172
<i>Implementación gradual pago indemnización por el tiempo servido</i>	23 tran.
<i>Fuero sindicatos eventuales o transitorios</i>	243
<i>Integrante comité paritario de higiene y seguridad</i>	243
<i>Fuero negociación colectiva</i>	309
Contrato colectivo de trabajo:	
<i>Inicio de la negociación colectiva reglada</i>	327
<i>Contenido del proyecto</i>	328
<i>Fuero</i>	309
<i>Duración, vigencia</i>	324
<i>Afiliación sindical durante la negociación colectiva</i>	331
<i>Entrega copia respuesta del empleador Dirección del trabajo</i>	335
<i>Registro de la respuesta en la Inspección del Trabajo</i>	338
<i>Aplicación clausula a trabajadores que no negociaron</i>	322
<i>Falta de respuesta al proyecto por parte del empleador</i>	329
<i>Efectos falta de respuesta del empleador</i>	337
<i>Incorporación cláusulas contrato individual</i>	334
<i>Incumplimiento, multas</i>	326
<i>Piso negociación</i>	336
<i>Mérito ejecutivo</i>	326
<i>Presentación proyecto</i>	332; 333
<i>Respuesta empleador</i>	335
<i>Único con un mismo empleador</i>	307
<i>Ultraactividad de un instrumento colectivo</i>	325
<i>Impugnaciones y reclamaciones</i>	339; 340;
<i>Periodo de negociación</i>	341
<i>Derecho a la suscripción del piso de la negociación</i>	342
<i>Reuniones asistencia técnica</i>	343

<i>Mediación voluntaria</i>	344
Contrato de aprendizaje:	
<i>Concepto</i>	78
<i>Duración máxima</i>	84
<i>Edad máxima para suscripción</i>	79
<i>Estipulaciones mínimas</i>	80
<i>Obligaciones especiales del empleador</i>	83
<i>Porcentaje máximo de trabajadores aprendices</i>	85
<i>Remuneración, monto</i>	81
<i>Remuneración, regulación instrumento colectivo</i>	82
<i>Sanciones incumplimiento normativa</i>	86
<i>Vigencia</i>	84
Contrato de embarco:	
<i>Alojamiento, alimentación movilización en puerto</i>	129
<i>Anotación de desembarco para tomar oficiales y tripulantes</i>	104
<i>Aplicación de normas a nacionales en naves extranjeras</i>	130
<i>Concepto</i>	98
<i>Continuidad empresa</i>	127
<i>Cuadro regulador de trabajo, autorización</i>	115
<i>Descanso compensatorio</i>	111 Inc. 2º
<i>Descanso dominical</i>	109
<i>Descanso dominical, excepciones</i>	111 Inc. 1º
<i>Descanso mínimo</i>	116
<i>Distribución de la jornada</i>	107
<i>Distribución jornada de trabajo, servicio de mar, servicio de puerto</i>	112
<i>Dotación, dejación empleo autorización</i>	120
<i>Empleador</i>	102
<i>Enfermedad, accidentes del trabajo fallecimiento</i>	126
<i>Estipulaciones especiales</i>	103
<i>Falta de escrituración</i>	105
<i>Horas extraordinarias</i>	106 Inc. 2º
<i>Horas extraordinarias, oficiales sin derecho a sobresueldo</i>	118
<i>Horas extraordinarias, sin derecho a sobresueldo</i>	117
<i>Indemnización naufragio otros siniestros y pérdida de efectos personales</i>	123
<i>Jornada de trabajo excepciones</i>	108
<i>Jornada nave fondeada en puerto</i>	109
<i>Jornada ordinaria de trabajo, comida</i>	119
<i>Jornada ordinaria de trabajo, norma especial remuneraciones</i>	106
<i>Modificación labores por fuerza mayor</i>	101
<i>Naufragio, gratificación por ayudar al salvamento</i>	125
<i>Naves menores</i>	131
<i>Normativa aplicable</i>	98
<i>Personal embarcado, concepto</i>	96
<i>Personal embarcado, requisitos</i>	97
<i>Prórroga contrato terminado en alta mar</i>	121 Inc. 2º
<i>Reglamento de orden y disciplina</i>	132
<i>Remuneración, modalidad y oportunidad del pago</i>	128
<i>Seguro por naufragio, preferencia pago remuneraciones, desahucios e indemnizaciones</i>	124
<i>Servicio de mar, turnos o equipos</i>	113
<i>Servicio de puerto, turnos o equipos</i>	114

<i>Servicio militar</i>	122
<i>Término del contrato, desahucio</i>	121 Inc. 1º
<i>Trabajos día domingo y festivos</i>	110
<i>Turnos de guardia de puerto</i>	114 Inc. 2º
<i>Viático</i>	129
Contrato de deportistas profesionales:	
<i>Cesión temporal de servicios o indemnización terminación anticipada</i>	152 Bis letra I)
<i>Compensación por gastos de formación y educación</i>	152 Bis letra e)
<i>Definiciones</i>	152 Bis letra b)
<i>Derecho información y pago por subrogación</i>	152 Bis letra j)
<i>Duración</i>	152 Bis letra d)
<i>Jornada de trabajo</i>	22 Inc. Final
<i>Periodicidad de pago remuneraciones, de incentivos o premios</i>	152 Bis letra h)
<i>Registro</i>	152 Bis letra c)
<i>Reglamento interno orden higiene y seguridad</i>	152 Bis letra k)
<i>Regulación</i>	152 Bis letra a)
<i>Renovación, requisitos, duración</i>	152 Bis letra d)
<i>Sanciones</i>	152 Bis letra l)
<i>Sanciones simulación u ocultamiento de beneficios o prestaciones</i>	152 Bis letra g)
<i>Uso y explotación comercial imagen</i>	152 Bis letra f)
Contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios:	
<i>Circunstancias que permiten su celebración</i>	183 Ñ
<i>Cláusulas mínimas</i>	183 N
<i>Formalidades, estipulaciones y plazo escrituración</i>	183 N
<i>Infracción prohibiciones sanción, monto</i>	183 P Inc. 3º
<i>Nulidad de cláusula, prohibición contratación usuaria</i>	183 Q
<i>Plazo</i>	183 O
<i>Plazo máximo trabajadores con discapacidad</i>	183 AC
<i>Prohibiciones</i>	183 P Inc. 1º, Letras a), b) y c)
<i>Prohibiciones contravención, efectos</i>	183 P Inc. 2º
<i>Trabajadores empresas de servicios transitorios (EST)</i>	183 AD
Contrato de trabajadores agrícolas:	
<i>Ámbito de aplicación</i>	87 Inc. 1º
<i>Excepción al descanso dominical</i>	90
<i>Jornada de trabajo</i>	88
<i>Horas extraordinarias</i>	88 Inc. 2º
<i>Remuneración, pago en regalías</i>	91

<i>Trabajadores excluidos.....</i>	87 Inc. 2º, 3º, 4º y 5º
<i>Obligación de proporcionar habitación.....</i>	92 Inc. 1º
Contrato de trabajadores agrícolas de temporada:	
<i>Concepto.....</i>	93
<i>Escrituración.....</i>	94
<i>Obligación de alojamiento, alimentación y transporte</i>	95
Contrato de trabajadores agrícolas permanentes:	
<i>Obligación de proporcionar habitación.....</i>	92 Inc. 1º
Contrato de trabajadores de casa particular:	
<i>Concepto.....</i>	146
<i>Clausulas mínimas contrato de trabajo.....</i>	146 bis
<i>Registro del contrato en la Inspección del Trabajo.....</i>	146 ter
<i>Descanso semanal</i>	150
<i>Enfermedad del trabajador, conservación del cargo.....</i>	152 Inc. 1º
<i>Fallecimiento del jefe de hogar</i>	148
<i>Jornada ordinaria de trabajo.....</i>	149
<i>Periodo de prueba</i>	147
<i>Remuneración</i>	151
<i>Uniforme uso trabajadores casa particular.....</i>	151 bis
Contrato de trabajadores portuarios eventuales:	
<i>Concepto.....</i>	134 Inc. 1º
<i>Concepto trabajador portuario.....</i>	133
<i>Convenio de provisión de puestos de trabajo, reglas.....</i>	134, 142
<i>Descanso.....</i>	137, letra b)
<i>Empleador, obligación de establecer oficina, nacionalidad</i>	136
<i>Escrituración.....</i>	137 Inc. 1º, letra a)
<i>Horas extraordinarias.....</i>	137 Inc. 1º, letra b)
<i>Información de turnos</i>	144
<i>Infracción obligaciones.....</i>	136 - 145
<i>Ingreso a recintos portuarios</i>	133 Inc. 4º, 143
<i>Jornada ordinaria</i>	137 Inc. 1º, letra b)
<i>Naves a la gira.....</i>	138
<i>Pago remuneración, periodicidad de pago.....</i>	139
<i>Precipitaciones.....</i>	137 Inc. 1º, letra d)
<i>Reglas especiales.....</i>	137
<i>Representación del empleador</i>	135
<i>Término del contrato por caso fortuito o fuerza mayor</i>	137 Inc. 1º, letra c)
<i>Término del contrato por incumplimiento grave obligaciones</i>	140
<i>Término del contrato por voluntad del empleador</i>	141
Contrato de teleoperadores	

Concepto.....	152 quáter
Cláusulas del contrato	152 quáter A
Fijación de turnos de trabajo	152 quáter B
Interrupción de la jornada ordinaria diaria	152 quáter C
Las claves para la utilización de los sistemas de conexión	152 quáter D
Exámenes médicos preventivos anuales	152 quáter F

Contrato de trabajo mediante plataformas digitales de servicios

Ámbito de aplicación.....	152 quáter P
Definiciones	152 quáter Q
Contrato de Trabajo de los trabajadores dependientes.....	152 quáter R
Estipulaciones del contrato de trabajo	152 quáter S
Deber de protección	152 quáter T
Jornada de trabajo	152 quáter U
Remuneración	152 quáter V
Contrato trabajadores independientes	152 quáter X
Estipulaciones del contrato de prestación de servicios	152 quáter W
Los honorarios de los trabajadores independientes	152 quáter Y
obligación de desconectar o tiempo de desconexión mínimo	152 quáter Z
aviso previo por terminación del contrato del trabajador independiente	152 quinquies A
Los derechos fundamentales de los trabajadores independientes	152 quinquies B
Normas comunes s trabajadores dependientes e independientes	152 quinquies C
Transparencia y derecho a la información	152 quinquies D
Prohibición discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones	152 quinquies E
Capacitación y los elementos de protección a los trabajadores	152 quinquies F
Base de cálculo de indemnizaciones legales	152 quinquies G
Derechos colectivos	152 quinquies H
Fiscalización de La Dirección del Trabajo fiscalizará	152 quinquies I

Contrato de trabajo:

Casos que no dan lugar.....	8º Inc. 2º y 3º
Clasificación y definiciones	6º
Consensualidad.....	9º Inc. 1º
Definición	7º
Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar.....	10 Inc. 1º Nº 3
Actualizaciones obligatorias, excepciones.....	11 Inc. 2º
Escrituración, modificaciones.....	11 Inc. 1º
Estipulaciones mínimas	10
Facultad de señalar dos o más funciones.....	10 Inc. 1º Nº 3
Modificación unilateral.....	12
Plazo escrituración	9º Inc. 2º
Práctica profesional inexistencia relación laboral.....	8º Inc. 3º
Presunción de su existencia.....	8º Inc. 1º
Presunción legal por falta de escrituración	9º Inc. 4º
Registro del contrato en sitio electrónico Dirección del Trabajo.....	9 bis; 515.
Regulación de su contenido mínimo	10
Sanción administrativa a su no escrituración.....	9º Inc. 2º
Suspensión en caso de huelga y, cierre temporal o lockout.....	355

Contrato de trabajo a tiempo parcial:

<i>Horas extraordinarias</i>	40 Bis A
<i>Indemnización por años de servicio</i>	40 Bis D
<i>Máximo Jornada ordinaria semanal</i>	40 Bis
<i>Pactos alternativas de distribución de la jornada</i>	40 Bis C
<i>Máximo jornada diaria</i>	40 bis A
<i>Descanso colación</i>	40 bis A
<i>Tope gratificación proporcional a la jornada</i>	40 bis B
<i>Sueldo mínimo proporcional a la jornada convenida</i>	44
<i>Goce de los derechos laborales</i>	40 bis B
<i>Jornada parcial alternativa para estudiantes trabajadores</i>	40 bis E

Contrato de trabajo de personal docente, prórroga legal, requisitos 75**Contrato de trabajo de servicios transitorios:**

<i>Concepto</i>	183 R Inc. 1º
<i>Escrituración, plazo</i>	183 R Inc. 3º
<i>Estipulaciones mínimas</i>	183 R Inc. 2º
<i>Exclusiones, efectos</i>	183 AA
<i>Fraude a la ley, efectos</i>	183 U
<i>Indemnización por feriado, requisitos, base de cálculo</i>	183 V
<i>Pacto de horas extraordinarias</i>	183 X Inc. 3º
<i>Prohibiciones</i>	183 S
<i>Registro de asistencia</i>	183 W
<i>Reglamento interno de orden higiene y seguridad</i>	183 X Inc. 1º
<i>Remuneración, estipendios que se incluyen</i>	183 Z
<i>Responsabilidad directa empresa usuaria</i>	183 AB
	Inc. 2º
<i>Responsabilidad subsidiaria empresa usuaria</i>	183 AB
	Inc. 1º

<i>Transformación en indefinido</i>	183 T

Contratos especiales normativa aplicable..... 77

Contratos de Niños, Niñas Y Adolescentes	13 al 18
quinquies	

Corporación asistencia judicial	431

Contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves Comerciales de pasajeros y carga	152 Ter al
	152 Ter M

Control de asistencia	33

Convalidación despido, pago de cotizaciones adeudadas	162 Inc. 6º

Convenio de provisión de puestos, trabajadores portuarios eventuales	134 y 142

Corrección procedimiento laboral de oficio por el juez	429 Inc. 2º

Corte de apelaciones, recurso de nulidad	480

Corte suprema, recurso de unificación de jurisprudencia	483 A

Cotizaciones previsionales:

<i>Facultades inspección del trabajo exigir pago</i>	162 Inc. 9º

<i>Impagas al despido del trabajador</i>	162 Inc. 9º

<i>Información por escrito del estado del pago</i>	162 Inc. 2º

Créditos, privilegio:

<i>Privilegiado, indemnizaciones tope</i>	61 Inc. 4º

<i>Privilegiado, remuneraciones adeudadas</i>	61 Inc. 1º

<i>Valista, saldo indemnizaciones</i>	61 Inc. 4º

Cuadro regulador de trabajo, gente de mar	115 Inc. 1º
Cuota sindical:	
<i>Aporte por extensión de beneficios instrumento colectivo</i>	322
<i>Aporte trabajadores que se desafilian del sindicato</i>	323
<i>Descuento por planilla</i>	261 Inc. 3º y 262
<i>Obligación afiliados</i>	260 Inc. 1º
<i>Valor</i>	261
<i>Cuotas ordinarias, extraordinarias</i>	256 y 260
<i>Descuento aportes a organización de grado superior</i>	261
<i>Obligación del empleador de descontar</i>	262
<i>Reajustes e intereses cuotas enteradas con retraso</i>	262
<i>Deposito en cuenta corriente o de ahorro</i>	263
Cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, teletrabajo	206 bis

D

Artículo

Deber de respeto garantías constitucionales de los trabajadores	5º Inc. 1º
Deber de protección vida y salud de los trabajadores	184 y 183 E
Deber de Seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia	184 bis
Delegado sindicato interempresa:	
<i>Concepto</i>	229
<i>Comunicación elección al empleador</i>	225
<i>Fuero, duración</i>	243 y 3º
<i>Ius variandi</i>	243 y 3º
<i>Número</i>	229
<i>Requisitos</i>	236
<i>Ratificación finiquitos</i>	177
<i>Duración mandato</i>	229
<i>Alteración número de afiliados al sindicato interempresa</i>	229
<i>Derecho a horas de trabajo sindical</i>	249
<i>Horas de trabajo sindical adicionales</i>	250
Demanda:	
<i>Por despido injustificado, plazos</i>	168 Inc. 1º
<i>Por no pago de indemnizaciones</i>	170
<i>Por responsabilidad solidaria</i>	183 B Inc. 4º
<i>Por responsabilidad subsidiaria</i>	183 D
<i>Procedimiento aplicación general</i>	446
<i>Reconvencional</i>	452 Inc. 2º, 3º y 4º
<i>Por despido indirecto, autodespido</i>	171
Denuncia:	
<i>Normas de protección a la maternidad acciones y plazo</i>	207
<i>Normas de seguridad e higiene, obligados</i>	190 y 192
<i>Normas sobre trabajo infantil</i>	17 Inc. 2º
<i>Normas sobre jornada de trabajo y descansos</i>	40
<i>Principio igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres</i>	62 bis
<i>Acoso sexual</i>	154 , 211 A, 211 B

<i>Accidente del trabajo de trabajador transitorio por la empresa usuaria...</i>	183 AB
<i>Facultad de las organizaciones respecto infracciones laborales</i>	220
<i>Practica antisindicales Inspección del Trabajo</i>	292
<i>Reemplazo trabajadores en huelga por la Inspección del Trabajo</i>	345
<i>Prácticas desleales</i>	407
<i>Vulneración derechos fundamentales</i>	486
<i>Infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes</i>	17
Derecho información	
<i>Empresa principal...</i>	183 C
<i>Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena</i>	152 Bis J
<i>Organizaciones sindicales</i>	315 al 319
Desafuero:	
<i>Autorización judicial...</i>	174 Inc. 1º
<i>Causales</i>	174 Inc. 1º
<i>Separación provisional</i>	174 Inc. 2º
Desahucio:	
<i>Causal de término del contrato...</i>	161 Inc. 2º
<i>Gente de mar, contrato de embarco</i>	121
<i>Interpretación ley nº 19.010...</i>	17 Trans.
Descanso:	
<i>Compensatorio, jornada bisemanal...</i>	39
<i>Compensatorio, trabajadores excluidos del descanso dominical</i>	38 Inc. 3º, 4
<i>Dentro de la jornada (colación)</i>	34, 34 bis
<i>Diario, gente de mar</i>	116
<i>Diario, trabajadores de casa particular</i>	149
<i>Diario, trabajadores de naves pesqueras...</i>	23 Inc. 1º
<i>Diario, tripulantes de vuelo y cabina</i>	152 Ter G
<i>Dominical, excepciones</i>	38
<i>Dominical establecimientos de comercio</i>	38, 38 bis
<i>Dominical, excepciones distribución jornada ordinaria</i>	38 Inc. 2º
<i>Dominical, gente de mar</i>	110
<i>Dominical, gente de mar, excepciones</i>	111
<i>Dominical, gente de mar, nave fondeada en puerto</i>	109
<i>Dominical, infracción sanción</i>	37 Inc. 2º
<i>Dominical, tripulantes de vuelo y cabina</i>	152 Ter K
<i>Dominical, regulación</i>	35 Inc. 1º
<i>Domingos libres en el mes</i>	38 Inc. 4º
<i>Fiestas patrias</i>	35 Ter
<i>Feridos irrenunciabiles dependientes comercio</i>	38 ter
<i>Semanal, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana</i>	25 Bis
<i>Semanal, choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana</i>	25
<i>Semanal, inicio y término</i>	36
<i>Semanal, órganos facultados para denunciar su infracción</i>	40
<i>Semanal, regla general</i>	35
<i>Semanal, trabajadores agrícolas, riego, cosecha y siembra</i>	90
<i>Semanal, trabajadores casa particular</i>	150
<i>Semanal, trabajadores comercio</i>	38 Inc. 1º
	Nº 7
<i>De personal a bordo de ferrocarriles</i>	25 Ter
<i>De trabajadores de restaurantes, clubes y hoteles</i>	27; 38 inc. 5º
<i>Diario de trabajadores de casa particular</i>	149 y 150
<i>En jornada bisemanal</i>	39

<i>Pre y postnatal</i>	195 y 196
Descanso en tierra tripulantes naves pesqueras	
<i>Periodos de 12 días o menos de navegación</i>	23 Inc. 3º
<i>Periodos de navegación superior a 12 días de navegación</i>	23 Inc. 4º
<i>Alternativas de cumplimiento</i>	23 Inc. 4º
<i>Cómputo</i>	23 Inc. 6º
<i>Modificación, requisitos</i>	23 Inc. 5º
Descanso maternal:	
<i>Duración</i>	195 Inc. 1º
<i>Irrenunciabilidad, conservación del empleo</i>	195 Inc. 5º
	y 6º
<i>Maternal requisitos</i>	197
<i>Prorrogado, suplementario y prolongado</i>	196
<i>Subsidio</i>	198
Descuentos a las remuneraciones:	
<i>Convencionales límite</i>	58 Inc. 2º
<i>Cuota sindical, acta de acuerdo mérito ejecutivo</i>	261 Inc. 3º
<i>Cuota sindical, valor</i>	261 y 262
<i>Deposito en cuenta ahorro vivienda y Pago adquisición viviendas</i>	58 Inc. 2º
<i>Multas, reglamento interno</i>	58 Inc. 5º
<i>Obligaciones anteriores a la dictación del código</i>	4º Trans.
<i>Destinados a la educación del trabajador, cónyuge o hijo</i>	58 Inc. 2º
<i>Pago ordenado judicialmente al cónyuge de cónyuge vicioso</i>	59 Inc. 2º
	y 3º
<i>Para la mantención de la familia</i>	59 Inc. 1º
<i>Pensiones alimenticias declaradas judicialmente</i>	57 Inc. 2º
<i>Prohibidos</i>	58 Inc. 4º y 5º
Desembarco, anotación en las libretas	104
Designación mediador, negociación colectiva	378
Despido:	
<i>Aviso, requisitos</i>	162
<i>Causales de término del contrato</i>	159, 160, 161; 163 Bis
<i>Injustificado, plazo para reclamar</i>	168 Inc. 1º
<i>No pago cotizaciones previsionales nulidad, efectos</i>	162, Inc. 5º
	y 7º
<i>Por prácticas antisindicales nulidad</i>	294
Días no trabajados por condiciones climáticas adversas	89
Día nacional del trabajo, feriado	35 Inc. 2º
Diligencias sin exhorto	439 Bis
Dirección del trabajo, facultad para fiscalizar normas de higiene y seguridad	184, 191
Dirección del trabajo	33, 34, 37, 153, 184, 191, 207, 208, 237, 265, 295 y 503
<i>Procedimiento de fiscalización</i>	505 A
<i>Facultad acceso en forma electrónica a la documentación laboral</i>	514
<i>Deber de comunicarse con los usuarios de manera electrónica</i>	514
<i>Obligación empleadores de registrar correo electrónico</i>	515
<i>Obligación de registro en sitio electrónico de la documentación laboral</i>	515

Director del trabajo	27, 38, 87, 146, 331, 511 y 512
<i>Consulta pública sobre instrucciones pronunciamientos.....</i>	505
<i>Categorización multas</i>	506; 506 quáter
 Directores:	
<i>Central sindical, elección, duración, votación proporcional, remoción</i>	278
<i>Central sindical, fuero, horas de trabajo sindical y permisos</i>	283
<i>Confederación, fuero</i>	274
<i>Confederación, número</i>	272
<i>Confederación, requisitos</i>	273
<i>Federación, fuero</i>	274
<i>Federación, número</i>	272
<i>Federación, requisitos</i>	273
<i>Sindicato base, administración del patrimonio sindical, responsabilidad Solidaria</i>	258
<i>Sindicato base, candidatos, fuero</i>	238
<i>Sindicato base, fuero, duración excepciones.....</i>	243
<i>Sindicato base, horas de trabajo sindical, efectos</i>	252
<i>Sindicato base, horas de trabajo sindical adicionales.....</i>	250
<i>Sindicato base, regulación de horas de trabajo sindical</i>	249
<i>Sindicato base, requisitos</i>	236
<i>Sindicato base, votación</i>	239
Directorio sindical:	
<i>Censura</i>	244
<i>Candidatos asamblea constitutiva.....</i>	237
<i>Elección, votación, formalidades.....</i>	246
<i>Sindical, representación legal.....</i>	234
<i>Sindicato empresa, duración y mandato.....</i>	235
<i>Sindicato empresa, número</i>	235
Discriminación.....	2, 5 , 62 bis y 215
Disolución de organizaciones sindicales:	
<i>Improcedencia disolución o suspensión administrativa</i>	295 Inc. 1º
<i>Por dejar de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución</i>	297 Inc. 1º
<i>Por incumplimiento grave de obligaciones impuestas por ley</i>	297 Inc. 1º
<i>Por acuerdo de los socios</i>	296
<i>Facultad de la dirección del Trabajo</i>	297
Distribución de jornada de trabajo	10 N° 5 y 28
Documentación laboral.....	9°, 33, 54, 62, 510 y 513
Documentos electrónicos laborales.....	162; 177
Documentación laboral registro en sitio electrónico Dirección del Trabajo	9 bis; 513
Domingo y festivos	35; 38
Dominio:	
<i>De la nave gente de mar, continuidad con armador</i>	127
<i>Patrimonio sindical, destino en caso de disolución</i>	259
<i>Posesión o mera tenencia de la empresa, modificación o alteración</i>	4º inc. 2º
Dotación de la nave:	

Concepto.....	99
Integrantes.....	100
Duración del descanso.....	36
Duración máxima de jornada semanal.....	22, 27, 106, 149

E

Artículo

Ejecutivo, procedimiento laboral.....	463 y ss.
Elecciones directorio sindical.....	237, 238, 239
Embarazo, prohibición de trabajo perjudicial, traslado oferta teletrabajo	202
Embarcado o gente de mar, definición	96
Embargo de las remuneraciones, procedencia, límite.....	57
Empleado, determinación calidad.....	1º Trans.
Empleador:	
Agrícola, cumplimiento del deber de sala cuna.....	95 Bis
Contrato de embarco, definición	102
Definición	3º
Multirrut, concepto, requisitos, efectos y sentencia	3 y 507
Obligaciones de protección a la salud de los trabajadores.....	184
Empresa:	
Alteración dominio, posesión, mera tenencia.....	4º Inc. 2º
Aportes, participación o representación del estado, aplicación	
Código del Trabajo.....	1º
Definición	3º
Empresa servicios transitorios:	
Cancelación inscripción, causales.....	183-M
Concepto.....	183-F
Constitución de garantía, monto incremento	183-J
Inscripción, registro.....	183-K
Obligación de capacitar.....	183-AD
Prohibiciones	183-I
Sanciones incumplimiento de formalidades de constitución y funcionamiento	183-L
Empresa usuaria:	
Concepto.....	183-F
Facultades	183-X
Facultades límite.....	183-Y
Obligaciones, control de asistencia.....	183-W
Sanciones.....	183-AA
Enfermedad:	
Contagiosa, trabajador de casa particular.....	152
Gente de mar.....	126
Grave hijo menor de un año, derecho a permiso y subsidio, opción del padre	199
Grave o accidente grave del hijo, permiso especial	199 Bis
Trabajador de casa particular.....	152
Enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.....	209 al 211
Equipos de emergencia.....	359, 360 y 361
Envío de antecedentes a la corte para apelación, recurso de nulidad	480
Escrituración contrato de trabajo	9º
Estatutos sindicales	231 al

	233 Bis
Estipulaciones:	
<i>Contrato individual</i>	10
<i>Contrato de aprendizaje</i>	80
<i>Adicionales contrato de aprendizaje</i>	80
<i>Adicionales contrato de embarco</i>	103
<i>Convenios de provisión de puestos de trabajo</i>	142
<i>Instrumentos colectivos</i>	311., 321, 322, 326
<i>Piso negociación</i>	336, 337
<i>Contrato trabajo a distancia - teletrabajo</i>	152 quáter K
Examen de aptitud física	14
Examen mamografía y próstata	66 bis.
Extranjeros	19 y 20
Excepciones, interposición	452
Exhibición de documentos audiencia preparatoria	453
Extensión beneficios	322
Extensión jornada dependientes comercio	24

F

Artículo

Facultades:	
<i>Empresa principal y contratista, a pago por subrogación</i>	183-C
<i>Empresa principal y contratista, de retener los montos de los que responde</i>	183-C
<i>Empresa principal y contratista, información</i>	183-C
<i>Funcionarios Dirección del trabajo</i>	505
<i>Mediador</i>	379
<i>Facultad de la usuaria de organizar y dirigir el trabajo</i>	183 X
<i>Desacumular las causas</i>	449
<i>Del Director del Trabajo de reconsiderar las multas administrativas</i>	511, 512
<i>Empleador extender jornada dependientes comercio</i>	24
Faenas peligrosas	185
Faenas agrícolas de temporada, obligaciones empleador	95
Fallecimiento:	
<i>Jefe de hogar, contrato trabajadores casa particular</i> ...	148
<i>Miembro dotación gente de mar</i>	126
<i>Trabajador, pago remuneraciones prestaciones pendientes</i>	60
<i>Trabajador, pago remuneraciones, tope sin posesión efectiva</i>	60
<i>Permiso fallecimiento familiares</i>	66
Fallo:	
<i>Fallo arbitral constituye instrumento colectivo</i>	320, 385
<i>Duración y vigencia</i>	324
<i>Registro Dirección del Trabajo prácticas antisindicales y desleales</i>	294 bis
Falta de aviso de término de contrato	162 y 168
Falta de probidad	160 N° 1
Federación:	
<i>Afiliación</i>	268
<i>Constitución</i>	268
<i>Definición</i>	266

<i>Desafiliación</i>	268
<i>Fines</i>	220 y 267
<i>Fuero de directores</i>	274
<i>Normas estatutarias ponderación de la votación de los directores</i>	270
<i>Número de directores</i>	272
Feriado:	
<i>Acumulación</i>	70
<i>Colectivo</i>	76
<i>Compensación</i>	73
<i>Contrato de 30 días o menos, remuneración</i>	44
<i>Cómputo</i>	69
<i>Duración</i>	67
<i>Especial Región XII, Región XI y provincia de Palena</i>	67
<i>Fraccionamiento</i>	70
<i>Indemnización feriado proporcional</i>	73
<i>Pago beneficio no incluido remuneración íntegra</i>	71
<i>Preferencia en la utilización personas que tengan al cuidado de menores de 14 años o menores de 18 con discapacidad o dependencia moderada o severa</i>	67
<i>Procedimiento solicitud</i>	67
<i>Progresivo</i>	68
<i>Proporcional</i>	73
<i>Regla general</i>	67
<i>Remuneración íntegra</i>	71
<i>Remuneración, reajustes</i>	72
<i>Requisitos</i>	67
<i>Sábado, día inhábil, cómputo</i>	69
<i>Trabajadores contratados antes de 1981</i>	2º Trans.
Feriado colectivo, condiciones en que procede	76
Feridos irrenunciables dependientes comercio	38 ter
Finiquito:	
<i>Contrato de 30 días o menos</i>	177
<i>Formalidades</i>	177
<i>Mérito ejecutivo</i>	177
<i>Remuneraciones adeudadas</i>	63 Bis
<i>Plazo escrituración y pago indemnizaciones</i>	177
<i>Finiquito electrónico vía sitio electrónico Dirección del Trabajo</i>	177
Firma del contrato, negativa del trabajador	9º
Fiscalización:	
<i>Certificados, permisos o estados de salud falsos, sanción</i>	509
<i>Deber de informar de las autoridades públicas</i>	505
<i>Dirección del trabajo</i>	505
<i>Infracciones, multas administrativas</i>	505 Bis, 506, 506 Bis, 506 Ter, y 507
<i>Ley y reglamentos laborales, sanciones administrativas, reclamación</i>	503
<i>Multas administrativas, rebaja</i>	511 al 512
<i>Multas administrativas sin efecto</i>	511 al 512
<i>Protección a la maternidad</i>	207 al 208
<i>Simulación</i>	507
Fondos sindicales depósitos cuenta corriente, giros, excepción	263

Fuero laboral:

<i>Constitución sindicato</i>	221
<i>Candidatos a dirigentes sindicales</i>	238
<i>Comité paritario de higiene y seguridad</i>	243
<i>Comisión negociadora mujer que la integre</i>	330
<i>Delegado sindical</i>	243
<i>Dirigentes sindicales</i>	243
<i>Víctimas de femicidio y suicidio femicida.</i>	174
<i>Efectos</i>	174
<i>Fallecimiento hijo; cónyuge</i>	66
<i>Inamovilidad, causales desafuero</i>	174
<i>Maternal, duración</i>	201
<i>Maternal, reincorporación, plazo</i>	201
<i>Maternal, remuneración tiempo de separación</i>	201
<i>Paternal</i>	195
<i>Representante comité paritario de higiene y seguridad</i>	243
<i>Sindical, directores, beneficiarios</i>	235
<i>Sindical, directores de central sindical</i>	283
<i>Sindical, directores de federación y confederación</i>	274
<i>Sindical, directores sindicales</i>	243
<i>Sindical, directores sindicales, término</i>	224
<i>Sindical, infracción, multas</i>	506
<i>Trabajadoras embarazadas</i>	201
<i>Trabajadores involucrados en negociación colectiva</i>	309

Fuerza mayor:

<i>Cambio de funciones, dotación gente de mar</i>	101
<i>Causal de término de contrato</i>	159 N° 6
<i>Excepción descanso dominical</i>	37
<i>Extensión jornada ordinaria de trabajo</i>	29

Función social del trabajo 2°**Funcionarios:**

<i>Administración del estado, exclusión de la aplicación del código del trabajo</i>	1°
<i>Del congreso nacional, exclusión de la aplicación del código del trabajo</i>	1°
<i>Del poder judicial, exclusión de la aplicación del código del trabajo</i>	1°
<i>De las empresas del Estado, derecho a constituir sindicatos</i>	217
<i>De la Administración del Estado designados ministros de fe</i>	218, 313, 503
<i>Obligación de informar a la Inspección del Trabajo infracciones laborales</i> ..	505
Fusión sindical, procedimiento	233 Bis

G**Artículo**

Garantías constitucionales, respeto	5°, 183 Y, 485
Garantía empresa muellaje	136
Gastos:	
<i>Por causa del trabajo, no constituye remuneración</i>	41
<i>Traslado por cambio de residencia, obligación, alcance</i>	53
Gente de mar:	
<i>Asambleas sindicales y votaciones</i>	255
<i>Autorización para dejar la dotación de una nave</i>	120

Concepto	96
Concepto de dotación	99
Condiciones para desempeñar labores a bordo	97
Condiciones para tomar oficiales y tripulantes	104
Descanso dominical, excepciones	111
Dotación, clasificación	100
Dotación, composición	100
Empleador, contrato de embarco	102
Enfermedad	126
Estipulaciones especiales del contrato de embarco	103
Falta firma contrato.....	105
Horas extraordinarias, cálculo límite, norma especial	106
Ius variandi, contrato de embarco	101
Reglamento interno orden, higiene y seguridad.....	132
Reglamento presidente de la república requisitos, orden y disciplina	132
Servicio de mar, servicio de puerto	112
Servicio de puerto, dotación	114
Sindicatos, facultad director sindical	235
Trabajos que pueden desarrollar día domingo y festivos.....	110
Gratificación:	
Contrato de jornada parcial.....	40 Bis b
Convencional, mínimo	46
Deducción remuneraciones con imputación a las utilidades de las empresas	51
Definición	42
Empleadores exceptuados del impuesto a la renta	48
Empresas obligadas a pagarla	47
Pérdidas de arrastre.....	48
Proporcional	52
Sistema del 25% remuneraciones	50
Sistema del 30% de las utilidades	47
Trabajadores que tienen derecho a percibirla	47 y 50
Utilidad líquida.....	48
Naufragio, ayuda al salvamento	125
Por recoger restos del naufragio	23 Bis

H

Artículo

Habitación, trabajador agrícola permanente	92
Habitación	
Pacto en el contrato.....	10
Prohibición de descuento a las remuneraciones.....	58
Trabajador casa particular	151
Higiene y seguridad, en las faenas:	
Obligación del empleador	210
Obligación organismo administrador Ley L ^o 16.744	184
Obligaciones dirección del trabajo	184
Fiscalización.....	184 y 191
Horas extraordinarias:	
Base de cálculo	32
Base de cálculo trabajadores establecimientos de comercio	38 Inc. 2°
Base de cálculo, contratos a tiempo parcial	40 Bis a

Concepto	30
Contrato de trabajadores portuarios eventuales	137
Falta de pacto escrito	32
Gente de mar	106
Gente de mar, oficiales, procedencia	117 y 118
Horas trabajadas en compensación de un permiso	32
Oportunidad de su pago	32
Pacto escrito	32
Posibilidad de pactarlas	31
Procedencia	32
Prohibición de extensión de jornada ordinaria periodo previo a navidad	24
Prohibición Inspección del Trabajo	31
Prohibición realización menores de edad	14
Recargo legal	32
Registro	33
Renovación pacto escrito	32
Requisitos	31
Hoteles, restaurantes y clubes, jornada de trabajo	27, 34 bis, 38
Huelga:	
En empresas contratistas y subcontratistas	306
Efecto en la vigencia de los instrumentos colectivos	324
Derecho a huelga	345
Prohibición reemplazo trabajadores en huelga	345
Retiro de trabajadores reemplazantes	345
Última oferta del empleador	346
Última oferta requisitos y formalidades	346
Convocatoria a la votación	347
Oportunidad votación	348
Ampliación plazo de negociación	348
Medios de votación	349
Improcedencia que la votación altere normal funcionamiento de la empresa	349
Votación de la huelga	350
Quórum para acordar la huelga	350
Mediación obligatoria	351
Votación que no alcanza los quóruns	352
Cierre temporal de la empresa o lock-out	353 y 354
Suspensión del contrato de trabajo	355
Nueva oferta del empleador	356
Derecho a reincorporación de los trabajadores	357
Reanudación de las negociaciones	358
Limitaciones al ejercicio de la huelga	359
Los servicios mínimos	359
Equipos de emergencia	360
Calificación servicios mínimos y equipos de emergencia	360
Conformación equipos de emergencia	361
Empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga	362
Reanudación de faenas	363
Hurto o robo, embargo de las remuneraciones	57
Hurto robo documentación laboral	513

Inclusión de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez

<i>Obligación de contratación</i>	157 Bis y 157 ter
<i>Empresas que deben cumplir esta obligación</i>	157 Bis y 157 ter
<i>Alternativas de cumplimiento</i>	157 ter
<i>Registro en la Inspección del Trabajo de los contratos</i>	157 Bis
<i>Donaciones</i>	157 ter
<i>Obligación de promover en la empresa políticas en materias de inclusión</i>	157 quáter
<i>Obligación de que al menos un trabajador en recursos humanos dentro de la empresa cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad.</i>	157 quáter
<i>Obligación de elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación</i> ..	157 quáter
Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres	62 Bis y 154
Implicancias y recusaciones arbitraje	397
Imprudencias temerarias, causal de término de contrato	160 N° 5
Impugnación reglamento interno	153
Inasistencia injustificada, causal de término de contrato	160 N° 3
Incidentes procedimiento laboral	443
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato	160 N° 7 y 171
Indemnización a todo evento	164 al 167
Indemnización trabajadores de casa particular	163
Indemnización por años de servicio:	
<i>A todo evento, años anteriores a celebración del pacto</i>	167
<i>A todo evento, cuenta de ahorro especial en afp, reglas</i>	165
<i>A todo evento, límite indemnización legal por años de servicios</i>	175
<i>A todo evento, reglas</i>	164
<i>A todo evento, tope</i>	164
<i>A todo evento, trabajador casa particular</i>	163
<i>A todo evento, trabajadores no afectos al D.L. 3.500</i>	166
<i>Anticipos anteriores a 1° diciembre de 1990</i>	10 Trans.
<i>Convencional</i>	163
<i>Gente de mar, naufragio u otro siniestro</i>	123
<i>Incremento previsional trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981</i>	9° Trans.
<i>Legal, aumento porcentual por despido injustificado</i>	168
<i>Legal, base de cálculo</i>	172
<i>Legal, compatibilidad</i>	163 Inc. 3°
<i>Legal, incompatibilidad</i>	176
<i>Legal, límites, topes</i>	163 Inc. 2°
<i>Legal, oportunidad de pago, pago en cuotas</i>	169 y 177
<i>Legal, plazo para reclamar en caso de no pago, desahucio</i>	170
<i>Legal, reajuste e intereses</i>	173
<i>Legal, reclamación judicial</i>	168
<i>Legal, remuneración tope</i>	172
<i>Legal, trabajadores contratados antes del 14.08.1981, Exención de limitación</i>	7° Trans.
<i>Legal, trabajadores de casa particular</i>	163
<i>Legal, tributación</i>	178
<i>Trabajadores del cobre</i>	5° Trans.
<i>Vigencia de convenciones individuales y colectivas anteriores al 17 De diciembre de 1984</i>	6° Trans.

Indemnización por feriado:	
Legal compensación	73
Proporcional	73
Pago	177
Indemnización sustitutiva de aviso previo:	
Desahucio	161
Necesidades de la empresa	162
Pago	177
Legal, base de cálculo	172
Indemnizaciones legales y convencionales:	
Privilegio límite del art. 2472 Del código civil	61
Tributación	178
Indemnización por tiempo servido contratos por obra o faena:	
Requisitos	163
Numero de días	163; 23
transitorio	
Base de cálculo	172
Compatibilidad con reclamación de tutela	163
Incompatibilidad reclamación de la causal de termino	163
Incompatibilidad con otras indemnizaciones por tiempo servido	176
Indicios, procedimiento laboral por vulneración de derechos	
Fundamentales	493
Industrias peligrosas o insalubres, certificado médico de aptitud	
Para trabajar	186
Inembargabilidad de las remuneraciones	57
Información personal de los trabajadores, confidencialidad	154 Bis
Infracción al reglamento interno	154 y 157
Infracciones:	
Ley laboral, sanciones	506 al 507
Ley laboral y reglamentos reclamo, sanciones	503
Normas de higiene y seguridad, normas laborales sustitución multa,	
Requisitos, micro y pequeña empresa	506 Ter
Prácticas antisindicales	292
Protección a la maternidad, multa, destino	208
Trabajo de menores.....	18 bis al 18
quinquies	
Ingreso mínimo mensual (sueldo mínimo):	
Contratos de 30 días o menos	44
Excepción contrato de aprendizaje	81
Jornada parcial	44
Monto	44
Injurias, causal de término de contrato	160 N° 1 d)
Inspector del trabajo	12, 13, 177
	y 218
Intereses	61, 63, 173
	y 169, 174, 262
Intermediarios de trabajadores agrícolas:	
Deber de registro	92
Intermediación de trabajadores, efectos	92
Sanción incumplimiento registro	92
Interpretación de la ley laboral, dirección del trabajo	505
Invalidez total o parcial, no constituye causal de término de contrato	161 Bis
Irrenunciabilidad de derechos	5° y 195

Ius variandi:

Excepción personal embarcado	101
Límite directores sindicales	243
Regulación	12

J

Artículo

Jornada de trabajo:

Alteraciones	12
Bisemanal.....	39
Concepto.....	21
Capacitación ocupacional	181
Cuarteleros compañías de bomberos	152 Bis
Choferes carga terrestre interurbana	25 Bis
Choferes del transporte urbano colectivo de pasajeros, turno	26
Choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana	25
Choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de Pasajeros	25
Distribución	28
Distribución trabajadores exceptuados del descanso dominical	38
División dentro de la jornada.....	34
Duración máxima.....	22
En labores discontinuas	22
Especiales o excepcionales.....	38
Extensión	24 y 29
Excepción descanso dentro de la jornada	34
Exclusión a la limitación	22
Extensión en período de festividades	24
Extensión por caso fortuito y fuerza mayor	29
Extraordinaria, concepto	30
Máxima de horas extraordinarias	31
Máxima de menores.....	14
Menores de edad	14
Modificación transitoria cuidadores de menores de 14 años o de menores de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada	76 bis
Parcial.....	40 Bis d
Personal de hoteles, restaurantes y clubes.....	27, 34 bis
Personal a bordo de ferrocarriles.....	25 Ter
Personal a bordo de naves pesqueras.....	23
Trabajadores agrícolas	88
Trabajadores cuerpo bomberos.....	152 Bis
Trabajadores de casa particular.....	149
Trabajadores deportistas prof. Y actividades conexas	22
Trabajadores embarcados o gente de mar.....	106
Trabajadores exceptuados del descanso dominical	38
Trabajadores excluidos de la limitación de jornada.....	22
Trabajadores portuarios eventuales.....	137
Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de Pasajeros y carga	152 Ter al 152 Ter M
Gente de mar.....	106 Inc. 1º

	y 119
<i>Gente de mar, nave fondeada en puerto</i>	109
<i>Gente de mar, exclusión a la limitación</i>	108
<i>Trabajo a distancia - teletrabajo</i>	152 quáter J
Juicios del trabajo	415 al 473
Juzgado civil competencia laboral	423
Juzgado de cobranza laboral y previsional:	
<i>Competencia</i>	421
<i>Jurisdicción</i>	416
<i>Normas aplicables</i>	417
<i>Potestad jurisdiccional</i>	419
<i>Subrogación</i>	418
Juzgados de letras del trabajo:	
<i>Competencia</i>	420 y
	421 Inc. 2º
<i>Jurisdicción</i>	415

L

Artículo

Labores discontinuas, intermitentes o que requieren la sola presencia	27
Ley de la silla	193
Libertad:	
<i>Afiliación y desafiliación organizaciones sindicales</i>	214
<i>De comercio en recintos de empresas mineras y salitreras</i>	65
<i>De contratación</i>	2º
<i>Sindical</i>	212
<i>Sindical, prácticas desleales</i>	289
Libro:	
<i>Auxiliar de remuneraciones</i>	62
<i>Libro electrónico remuneraciones</i>	513
<i>De asistencia</i>	33
Licencia médica:	
<i>De maternidad</i>	195 al 198
<i>Por enfermedad grave de hijo menor de un año</i>	199
<i>Terminación del contrato por necesidades de la empresa</i>	161
Licencia sindical sin goce de remuneraciones	251
Límites:	
<i>Al descuento de remuneraciones</i>	58
<i>De aprendices</i>	85
<i>De extranjeros</i>	19
<i>De jornada extraordinaria</i>	31
<i>De jornada ordinaria</i>	22 y 28
Limitación para pactar horas extraordinarias, tripulantes de vuelo Y de cabina	152 Ter J
Limitaciones al ejercicio de las facultades del empleador	5º
Liquidación de remuneración	54 y 54 Bis
Liquidadores, nombramiento, disolución de organización sindical	298
Litera de descanso:	
<i>Bus, obligación</i>	25
<i>Camión, obligación</i>	25 Bis

Lock-out	353; 354
Lugar de trabajo	10
Lugar y hora de realización asambleas sindicales	255

M

Artículo

Materias de negociación colectiva, materias prohibidas	306
Maternidad	194 al 208
Matrimonio	207 Bis
Matrimonio igualitario	59; 207 ter
Mediación laboral, concepto	377 bis
Medidas de protección de los trabajadores	184, 184 Bis
Menores:	
Actividades peligrosas	15
Actividades prohibidas	15
Afiliación a un sindicato	214
Contratos de trabajo teatro, cine, radio, televisión	15 bis; 16
De 18 y mayor de 15 años, capacidad para contratar, requisitos y obligaciones	13 al 18
Menores de 15 años, situaciones calificadas, requisitos	16
Denuncia infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes	17
Incumplimiento de normas de protección menores 18 años	18 quáter
Límite jornada semanal y diaria	14
Prohibición trabajo horas extras	14
Mujer casada, aplicación del código civil	14
Prohibición de trabajo nocturno	18
Prohibición trabajo en lugares que indica	15
Trabajo espectáculos en vivo	15 Bis
Sanciones incumplimiento normas trabajo menores quinquies	18 bis al 18
Mérito ejecutivo:	
Actas inspección del trabajo	464
Finiquito 177 inc. Final	464
De los instrumentos colectivos	326
Ministros de fe:	
Finiquitos, mutuo acuerdo, renuncia	177
Negociación colectiva	313
Organizaciones sindicales	218
Modificación:	
De distribución de jornada	12
De la naturaleza de los servicios	12
De las remuneraciones	11
Del contrato de trabajo	5° y 11
Del dominio de la empresa	4°
Del lugar de trabajo	12
Del reglamento interno	156
Estatutos organización sindical	231
Instrumentos colectivos	5, 311
Al piso de negociación	341
Movilización asignación	41
Movilización, gente de mar en puerto	129
Muerte:	

Hijo o cónyuge, fuero	66
Hijo o cónyuge, permiso pagado	66
Hijo, período gestación permiso pagado	66
Padres del trabajador.....	66
Madre, postnatal del padre	195
Trabajador causal de término de contrato	159 N° 3
Trabajador destino de los fondos de la cuenta	165
Multas:	
Por contratación de Niños, Niñas Y Adolescentes.....	18 bis al 18 quinquies
Por falta de escrituración de contrato de trabajo	9°
Por incumplimiento de instrumento colectivo	326
Por infracción al derecho de silla	193
Por infracciones al código del trabajo	506
Por infracciones al reglamento interno	157
Por infracciones en la contratación de trabajadores portuarios eventuales	145
Por prácticas antisindicales o desleales	292 y 406
Protección de maternidad	197 Bis y 208
Reclamo administrativo y judicial.....	503 y 511 al 512
Reglamento interno, descuento en la remuneración	58
Reglamento interno, destino	157
Simulación	507
Subterfugios	507
Sustitución, micro y pequeñas empresas	506 Ter
Multirut	3 y 507
Concepto, requisitos.....	3
Efectos	507
Sentencia	507
Término calificación de las empresas como un solo empleador.....	507
Mutuo acuerdo de las partes, causal término de contrato	159 N° 1, 177

N

Artículo

Nacimiento de un hijo, permiso pagado	195
Nacionalidad de los trabajadores:	
Porcentaje, cómputo	20
Porcentaje mínimo de trabajadores chilenos	19
Naufragio u otros siniestros:	
Gratificación por ayudar al salvamento	125
Gratificación por recoger restos de la nave pesquera	23 Bis
Indemnización trabajadores embarcados o gente de mar	123
Pago remuneraciones, indemnizaciones, desahucio con cargo al seguro	23 Bis y 124
Nave:	
Extranjera, oficiales y tripulantes nacionales, aplicación normas	130
Naves menores, inaplicabilidad normas del contrato de embarco.....	131
Pesqueras, descanso mínimo	23
Necesidades de la empresa:	
Causal de terminación de contrato	161
Oferta irrevocable de pago, normas aplicables	169
Negativa a trabajar, causal de término de contrato	160 N° 4
Negociación colectiva:	

<i>Partes de la negociación</i>	303
<i>Ámbito de aplicación</i>	304
<i>Trabajadores impedidos de negociar</i>	305
<i>Suspensión</i>	507
<i>Tiempo transcurrido desde el inicio de actividades de la empresa</i>	308
<i>Mediación laboral</i>	377 bis
<i>Tipos de mediación laboral</i>	378
Negociaciones prohibidas por el empleador	160 N° 2
Normas supletorias al procedimiento laboral	432
Notarías, aplicación código del trabajo	1°
Notificaciones, citaciones y comunicaciones Dirección del trabajo	508
Notificación, demanda laboral	436
Notificación de término de contrato	162
Nulidad del despido	162

O

Artículo

Obligación:

<i>De mantener medidas de higiene y seguridad</i>	210
<i>Del empleador de entregar sumas deducidas por cuotas sindicales</i>	262
<i>Del empleador, facilitar las elecciones y demás votaciones sin paralizar la empresa</i>	247
<i>Del empleador de proteger la vida y salud de los trabajadores</i>	184
<i>De la empresa principal de proteger la vida y salud de los trabajadores Subcontratados</i>	183 E

Obligaciones:

<i>Contrato de aprendizaje</i>	83
<i>Contrato individual de trabajo</i>	7°
<i>Laborales, sanción por eludir su cumplimiento a través de subterfugio</i>	507
Obrero, determinación de su calidad	1° Trans.
Oficiales, gente de mar, clasificación, funciones	100 Inc. 2°
Oficios, tramitación	453 Inc. 1°
	N° 8, y 454
	N° 7
Omisiones temerarias, causal de término de contrato	160 N° 5

P

Artículo

Pago:

<i>De remuneraciones</i>	44, 54 y 55
<i>De remuneraciones adeudadas al trabajador fallecido</i>	60
<i>De remuneraciones, desahucio e indemnización naufragio de nave</i>	23 Bis
<i>De sumas adeudadas a los trabajadores</i>	63
<i>Remuneración al concluir relación laboral</i>	63 Bis y 177
<i>Por subrogación</i>	183 C
<i>Indemnizaciones por término contrato</i>	169; 177
Participación	42
Paternidad	194 al 208
Pensiones alimenticias	57 y 59

Pérdida de caja.....	41
Permisos:	
<i>Exámenes médicos.....</i>	66 bis.
<i>Para vacunarse de acuerdo a campañas públicas de inmunización</i>	66 ter
<i>Voluntarios del Cuerpo de Bomberos.....</i>	66 quáter
<i>Acuerdo unión civil</i>	207 Bis
<i>Matrimonio</i>	207 Bis
<i>Muerte hijo, cónyuge, padre o madre, hermano hermana del trabajador y de hijo en gestación</i>	66
<i>Muerte conviviente civil</i>	66
<i>Para alimentar hijo.....</i>	206
<i>Por accidente o enfermedad grave de hijo menor de 18 años.....</i>	199 Bis
<i>Por enfermedad grave de hijo menor de un año.....</i>	199
<i>Por nacimiento de hijo y adopción.....</i>	195
<i>Para padres de hijos con discapacidad</i>	199 Bis
<i>Por enfermedad terminal del cónyuge, conviviente civil o padres del trabajador (a)</i>	199 Bis
<i>Para padres o tutores legales de menores de edad con TEA para acudir a emergencias en los establecimientos educacionales ..</i>	66 quinquies
Persona gestante	207 ter
Plazos:	
<i>Caducidad.....</i>	168, 201, 510
<i>Carta aviso a la inspección del trabajo.....</i>	162
<i>Carta aviso al trabajador</i>	161 y 162
<i>Negociación colectiva.....</i>	312
<i>Para reclamar judicialmente del despido</i>	168
<i>Para reclamar multa</i>	503
<i>Para reconsiderar multa</i>	511 y 512
<i>Computo negociación colectiva</i>	312
Plazos procesales	435; 436
Postnatal.....	195
Postnatal parental	197 Bis
Prenatal.....	195
Prescripción.....	510
Privilegio de las remuneraciones e indemnizaciones	61
Progresivo, feriado	68
Progenitor no gestante	207 ter
Prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.....	24 y 29
Propina.....	64
Prórroga	
<i>Del contrato personal docente</i>	75
<i>Del contrato manipuladoras de alimentos</i>	75 bis
<i>Del contrato a plazo fijo.....</i>	159 N° 4
Protección:	
<i>A la maternidad, Paternidad y Vida Familiar</i>	194 al 208
<i>A las remuneraciones</i>	54 al 65
<i>A los trabajadores.....</i>	183 E y 184
	al 193
<i>Faenas portuarias</i>	188
<i>Trabajos superiores a las fuerzas del trabajador, trabajos subterráneos</i>	14 y 189
Privilegio de pobreza	431

Q

Artículo

Quiebra (Procedimiento concursal de liquidación)

<i>Privilegio pagos</i>	61
<i>Causal de término de contrato</i>	163 Bis

Quórum:

<i>Para constituir central sindical</i>	279
<i>Para constituir federaciones y/o confederaciones</i>	266
<i>Para constituir sindicatos</i>	227 y 228
<i>Constitución de sindicatos, norma especial en caso de no existir sindicatos Vigentes</i>	227 Inc. 2º
<i>Votación huelga</i>	350, 352
<i>Negociación colectiva de los trabajadores de un sindicato interempresa ..</i>	364

R

Artículo

Reajustes:

<i>Abonos del empleador</i>	63
<i>Remuneraciones adeudadas</i>	63
<i>Indemnizaciones</i>	63 y 173
<i>Indemnizaciones pagadas en cuotas</i>	169
<i>Remuneración durante feriado anual</i>	72
<i>Reajustes legales inaplicabilidad instrumentos colectivos</i>	43
<i>Actualización contratos</i>	11

Recepción de la prueba	451 y 454

Recargo legal en horas extraordinarias	32

Reclamo:

<i>Aumento de indemnización</i>	168
<i>Multas aplicadas inspección del trabajo</i>	503 Inc. 3º
<i>Por despido injustificado, plazo</i>	168
<i>Por no pago de indemnizaciones</i>	170

Recurso:

<i>Apelación</i>	476
<i>Normas aplicables</i>	474, 484
<i>Nulidad admisión tribunal a quo (tramitación)</i>	479 y 480
<i>Nulidad admisión tribunal ad quem (tramitación)</i>	480 al 482
<i>Nulidad, causales</i>	478
<i>Nulidad sentencia definitiva</i>	477
<i>Reposición</i>	475
<i>Unificación de jurisprudencia</i>	483 A, B, C

Regalías para trabajadores agrícolas	91

Registro:

<i>De asistencia</i>	33
<i>De comunicaciones de término de contrato</i>	162 Inc. 3º
<i>De intermediarias agrícolas</i>	92 Bis
<i>De sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales</i>	294 Bis
<i>Contrato menores de edad en la Inspección del Trabajo</i>	14
<i>Contrato trabajadores casa particular en la Inspección del Trabajo</i>	146 ter

<i>Contrato trabajadores con discapacidad en la Inspección del Trabajo ...</i>	157 bis
<i>Cargos y funciones en el reglamento interno</i>	154
<i>Documentación laboral sitio web Dirección del Trabajo</i>	9 bis; 515
Registro laboral electrónico	515
Reglamento de orden y disciplina, gente de mar	132
Reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas por	
Ley N° 18.620, Vigencia	3° Trans.
Reglamento interno de orden higiene y seguridad:	
<i>Autorización a descontar multas</i>	58 Inc. 5°
<i>Contenido mínimo</i>	154
<i>Copia seremi de salud e inspección del trabajo</i>	153 Inc. 3°
<i>Impugnación</i>	153 Inc. 4°
<i>Limitación a los mecanismos de control en respeto de la dignidad</i>	
<i>Del trabajador</i>	154 Inc. Final
<i>Límite y destino de multas</i>	157
<i>Normas de publicidad</i>	156
<i>Obligación de confeccionarlo</i>	153 Inc. 1°
Reglamento interno deportistas profesionales y actividades conexas	152 Bis K
Regulación relaciones laborales	1°
Reincorporación por rechazo del desafuero	174
Reincorporación trabajadora que goza fuero maternal	201
Relación laboral:	
<i>Casos en que se presume</i>	8° Inc. 1°
<i>Determinación legal de casos en que no existe</i>	8° Inc. 2° y 3°
Reloj control	33
Remuneraciones:	
<i>Adeudadas crédito privilegiado</i>	61
<i>Adeudada al término del contrato</i>	63 Bis
<i>Adeudadas al fallecimiento del trabajador</i>	60
<i>Anticipos de remuneración</i>	55 Inc. 2°
<i>Aplicación de reajustes legales a beneficios establecidos</i>	
<i>instrumentos Colectivos</i>	43
<i>Aprendices</i>	81 al 82
<i>Beneficios que no la constituyen</i>	41
<i>Concepto</i>	41
<i>Comisión definición</i>	42 letra c)
<i>Comprobante de pago o liquidación</i>	54 y 54 Bis
<i>Concepto cálculo de indemnización por años de servicios</i>	
<i>y substitutiva del aviso previo</i>	172
<i>Concepto regímenes previsionales generales o especiales</i>	1° Trans.
<i>Contrato de 30 días o menos</i>	44
<i>De aprendices</i>	81 al 82
<i>De trabajadores agrícolas</i>	89 y 91
<i>De trabajadores de casa particular</i>	151
<i>Descuentos prohibidos</i>	58
<i>Descuentos convencionales</i>	58
<i>Descuentos obligatorios o legales</i>	58
<i>Día y hora para el pago</i>	56
<i>Director de central sindical</i>	283
<i>Documento que acredita su pago</i>	54

<i>Estipendios que si constituyen</i>	42
<i>Feriado anual</i>	71
<i>Forma de pago.....</i>	56
<i>Gastos por cambio de residencia</i>	53
<i>Gente de mar, modalidad y período de pago</i>	128
<i>Gente de mar, preferencia de pago con el seguro de naufragio</i>	124
<i>Gratificación, definición</i>	42 letra c)
<i>Inembargabilidad</i>	57
<i>Ingreso mínimo mensual</i>	44
<i>Obligación de llevar libro de remuneraciones</i>	62
<i>Pago en caso de fallecimiento del trabajador</i>	60
<i>Pago al término de relación laboral.....</i>	63 bis y 177
<i>Participación, definición</i>	42 letra d)
<i>Periodicidad del pago.....</i>	55
<i>Periodicidad de pago deportistas profesionales y actividades conexas</i>	152 Bis H
<i>Periodicidad, contrato de trabajadores portuarios eventuales</i>	139
<i>Protección de las remuneraciones</i>	54 al 65
<i>Reajuste e intereses por pago fuera de plazo</i>	63
<i>Reajuste durante feriado anual</i>	72
<i>Retenciones judiciales.....</i>	57 y 59
<i>Semana corrida.....</i>	45 y 71
<i>Sistemas remuneracionales</i>	44
<i>Sobresueldo, definición</i>	42
<i>Sueldo, definición</i>	42 letra a)
<i>Sueldo mínimo.....</i>	42 y 44
<i>Tipos o especies de remuneración</i>	42
<i>Trabajador agrícola</i>	91
<i>Trabajadores casa particular</i>	151
<i>Variable, concepto</i>	71
Renuncia voluntaria del trabajador:	
<i>Causal de término de contrato</i>	159 N° 2
<i>Formalidades</i>	177 Inc. 1°
<i>Renuncia electrónico vía sitio electrónico Dirección del Trabajo.....</i>	177
Representación del empleador:	
<i>Contrato de trabajadores portuarios eventuales</i>	135
<i>Presunción de derecho</i>	4°
Representación legal sindicato	234
Requisito para ser director sindical o delegado sindical.....	236
Responsabilidad:	
<i>Penal, prácticas antisindicales o desleales</i>	293
<i>Solidaria, directores sindicales administración del patrimonio sindical</i>	258 Inc. 2°
<i>Solidaria empresa principal y contratista</i>	183-B
<i>Solidaria en construcción de edificios por un precio único prefijado, Excepciones</i>	183-B
<i>Subsidiaria de empresa principal y del contratista</i>	183-D
Retención:	
<i>Derecho legal de empresa principal y del contratista</i>	183-C Inc. 3°
<i>Retenciones de las remuneraciones</i>	57 y 59
Robo o hurto, documentación laboral	513

Sábado, inhábil para efectos del feriado y permisos	69
Salas cunas:	
<i>Autoridad que las aprueba y autoriza</i>	<i>203</i>
<i>Mantención y personal</i>	<i>205</i>
<i>Obligación de habilitar</i>	<i>203</i>
<i>Pago sala externa</i>	<i>203</i>
<i>Permiso para alimentar, ampliación y gastos de traslado</i>	<i>206</i>
<i>Personal competente</i>	<i>205</i>
<i>Trabajadores agrícolas, predios dentro de una misma comuna</i>	<i>95 Bis</i>
Salida intempestiva, causal de término de contrato	160 N° 4
Sana crítica, apreciación de la prueba en el procedimiento laboral	456
Sanción:	
<i>Obtención indebida del permiso y subsidio por enfermedad</i>	
<i>grave hijo Menor de un año</i>	<i>199 Inc. 3º</i>
<i>Por prácticas antisindicales</i>	<i>292</i>
<i>Normas protección maternidad, paternidad</i>	<i>208</i>
Seguridad afectada por imprudencia, causal de despido	160 N° 5
Seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:	
<i>Financiamiento</i>	<i>211</i>
<i>Responsabilidad del empleador</i>	<i>209</i>
Semana corrida	45 y 71
Sentencia:	
<i>Procedimiento de aplicación general Plazo para dictarla</i>	<i>457</i>
<i>Requisitos, contenido y cumplimiento</i>	<i>458, 459,</i>
	<i>460,</i>
	<i>461, 462</i>
<i>Procedimiento de tutela laboral plazo para dictarla</i>	<i>494</i>
<i>Requisitos y contenido</i>	<i>495</i>
<i>Procedimiento monitorio</i>	<i>500 y 501</i>
<i>Requisitos especiales de declaración mismo empleador</i>	<i>507</i>
Separación provisional juicio desafuero	174 Inc. 2º
Servicio militar obligatorio:	
<i>Conservación empleo</i>	<i>158</i>
<i>Gente de mar, término del contrato de embarco</i>	<i>122</i>
Servicios de salud, medidas de control de higiene y seguridad	190
Silla, derecho	193
Sindicalización en empresas del ministerio de defensa	217
Sindicato:	
<i>Administración del patrimonio</i>	<i>258</i>
<i>Afiliación a federación o confederación</i>	<i>268</i>
<i>Afiliación única</i>	<i>214 Inc. 4º</i>
<i>Asamblea constitutiva</i>	<i>221</i>
<i>Asambleas, lugar y hora de realización</i>	<i>255</i>
<i>Asambleas ordinarias y extraordinarias</i>	<i>231 Inc. 2º</i>
<i>Aviso de constitución al empleador</i>	<i>225</i>
<i>Bienes</i>	<i>257</i>
<i>Censura a directorio sindical</i>	<i>244</i>
<i>Censura del directorio sindical, antigüedad</i>	<i>239 Inc. 2º</i>
<i>Clasificación y definiciones</i>	<i>216</i>
<i>Composición de su patrimonio</i>	<i>256</i>
<i>Constitución, certificación acta original, plazo para formular</i>	
<i>Objeciones tramitación</i>	<i>223</i>
<i>Constitución, depósito acta constitutiva</i>	<i>222 Inc. 1º</i>

<i>Constitución, fuero directiva sindical.....</i>	224
<i>Cuota sindical obligatoriedad</i>	260 Inc. 1º
<i>Cuotas extraordinarias.....</i>	260 Inc. 2º
<i>Derecho a voto</i>	231 Inc. 3º
<i>Derecho de constituir</i>	212
<i>Directorio, representación legal.....</i>	234
<i>Disolución.....</i>	296, 297, 298
<i>Elecciones de directorio</i>	237
<i>Empresa, definición</i>	216 Inc. 1º
	letra a)
<i>Empresa, predios agrícolas colindantes de un mismo empleador.....</i>	226
<i>Empresa, quórum</i>	227
<i>Enajenación inmuebles, formalidades</i>	257 Inc. 2º
	y 3º
<i>Estatutos</i>	231
<i>Estatutos, contenido.....</i>	231, 232
<i>Estatutos, reforma</i>	233
<i>Fines</i>	220
<i>Fusión, normas</i>	233 Bis
<i>Interempresa, definición</i>	216 Inc. 1º
	letra b)
<i>Interempresa, quórum para constituirlo</i>	228
<i>Interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, continuación</i>	230
<i>Libertad de afiliación y desafiliación</i>	215
<i>Libertad de opinión</i>	231 Inc. 3º
<i>Mandato sindical, duración</i>	235 Inc. 5º
<i>Ministros de fe</i>	218
<i>Observaciones a la constitución</i>	223 Inc. 2º
<i>Patrimonio, dominio y destino en caso de disolución</i>	259
<i>Personalidad jurídica</i>	222 Inc. 2º
<i>Titulares del derecho de sindicación</i>	212
<i>Trabajadores embarcados o gente de mar, facultad para que el director designe un delegado</i>	235 Inc. 7º
<i>Trabajadores eventuales, definición</i>	216 Inc. 1º
	letra d)
<i>Trabajadores eventuales, quórum</i>	228
<i>Trabajadores independientes, definición</i>	216 Inc. 1º
	letra c)
<i>Trabajadores independientes, quórum</i>	228
Sobresueldo, definición	42
Subsidios:	
<i>Descanso maternal</i>	198
<i>Salud de menor de un año por enfermedad grave</i>	199
<i>Tuición de menor de 6 meses</i>	200
Subcontratación:	
<i>Concepto y requisitos</i>	183-A
<i>Obligaciones en materia de protección de la vida y salud trabajadores Empresa principal.....</i>	183-E
<i>Pago por subrogación empresa principal</i>	183-C
<i>Responsabilidad solidaria empresa principal</i>	183-B

<i>Responsabilidad subsidiaria empresa principal</i>	183-D
Sueldo, definición	42
Sueldo mínimo	42 letra a) y 44
Subterfugio, sanción, concepto	507

T

Artículo

Tachas de los testigos, procedimiento general	454 Inc. 1º Nº 5
Trabajo a distancia y Teletrabajo:	
<i>Definición de trabajo a distancia</i>	152 quáter G
<i>Definición de teletrabajo</i>	152 quáter G
<i>Lugar de prestación de los servicios</i>	152 quáter H
<i>Facultad de las partes de poner término a esta modalidad</i>	152 quáter I
<i>Jornada de trabajo</i>	152 quáter J
<i>Derecho a desconexión del trabajador</i>	152 quáter J
<i>Clausulas especiales del contrato de trabajo</i>	152 quáter K
<i>Entrega equipos de trabajo y elementos de protección personal</i>	152 quáter L
<i>Condiciones de seguridad y salud en el trabajo</i>	152 quáter M
<i>Obligación del empleador de informar riesgos laborales</i>	152 quáter N
<i>Obligación del empleador de informar sobre organizaciones sindicales</i>	152 quáter N
<i>Derecho del trabajador de acceder a las dependencias de la empresa</i>	152 quáter Ñ
<i>Registro de pactos en la Dirección del Trabajo</i>	152 quáter O
<i>Mujeres embarazadas estado excepción o alerta sanitaria</i>	202 Inc.final
<i>Cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad</i>	206 bis
<i>Trabajador que tenga el cuidado personal de un niño menor de 14 años o que tenga el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada</i>	152 quáter O bis
Término del contrato de trabajo:	
<i>Acoso sexual</i>	160 Nº 1 b)
<i>Acoso laboral</i>	160 Nº 1 f)
<i>Abandono del trabajo</i>	160 Nº 4
<i>Actos, omisiones o imprudencias temerarias</i>	160 Nº 5
<i>Ausencias injustificadas</i>	160 Nº 3
<i>Causales</i>	159; 160; 161; 163 bis
<i>Caso fortuito o fuerza mayor</i>	159 Nº 6
<i>Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato</i>	159 Nº 5
<i>Conducta inmoral grave</i>	160 Nº 1 e)
<i>Desahucio</i>	161 Inc. 2º
<i>Falta de probidad</i>	160 Nº 1 a)
<i>Fuerza mayor o caso fortuito</i>	159 Nº 6
<i>Inasistencia injustificada</i>	160 Nº 3
<i>Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato</i>	160 Nº 7
<i>Injurias</i>	160 Nº 1 d)
<i>Insolvencia del empleador</i>	163 Bis
<i>Muerte del trabajador</i>	159 Nº 3
<i>Mutuo acuerdo</i>	159 Nº 1
<i>Necesidades de la empresa</i>	161 Inc. 1º
<i>Negociaciones que ejecute el trabajador</i>	160 Nº 2

<i>Perjuicio material causado intencionalmente</i>	160 N° 6
<i>Renuncia del trabajador</i>	159 N° 2
<i>Vencimiento del plazo convenido.....</i>	159 N° 4
<i>Vías de hecho.....</i>	160 N° 1 c)
<i>Comunicación término de contrato.....</i>	162
<i>Contrato de embarco o gente de mar, desahucio.....</i>	121
<i>Desafuero previo</i>	174
<i>Despido indirecto autodespido</i>	171
<i>Finiquito, formalidades</i>	163 bis; 177
<i>Incumplimiento grave obligaciones, Portuarios eventuales</i>	140
<i>Mutuo acuerdo, formalidades</i>	177
<i>Registro termino contrato en sitio electrónico Dirección del Trabajo.....</i>	9 bis; 515.
<i>Remuneraciones adeudadas.....</i>	63 Inc. 1° y 63 Bis
<i>Remuneraciones adeudadas, pago fraccionado, formalidades</i>	63 Inc. 2° y 63 Bis
<i>Renuncia, mutuo acuerdo, finiquito formalidades</i>	177
<i>Servicio militar, gente de mar.....</i>	122
<i>incumplimiento grave obligaciones, contrato trabajadores portuarios eventuales</i>	140
Tiempo para colación.....	34, 34 bis
Trabajador:	
<i>Agrícola, concepto.....</i>	87 y 93
<i>Aprendiz, edad máxima</i>	79
<i>Comercio.....</i>	24 y 38
<i>Concepto.....</i>	3°
<i>Embarcado, concepto.....</i>	96
Trabajador de servicios transitorios:	
<i>Concepto</i>	183-F, letra c)
<i>Fuero maternal</i>	183-AE
Trabajador independiente:	
<i>Aplicabilidad código del trabajo</i>	8° Inc. Final
<i>Definición</i>	3° Inc. 1° letra c)
Trabajador portuario eventual:	
<i>Concepto.....</i>	133 Inc. 1°
<i>Contrato de trabajo, definición y celebración.....</i>	134
<i>Derecho a descanso</i>	137, letra b)
<i>Exceptuados de curso básico de seguridad en faenas portuarias.....</i>	16 Trans.
Trabajadores de artes y espectáculos:	
<i>Concepto.....</i>	145-A
<i>Contrato de trabajo, escrituración</i>	145-B
<i>Derechos de propiedad intelectual</i>	145-K
<i>Descanso dominical</i>	145-D
<i>Ensayos.....</i>	145-J
<i>Jornada, horario y plan de trabajo.....</i>	145-E
<i>Jornada diaria.....</i>	145-C
<i>Remuneración en contratos duración inferior 30 días</i>	145-G
<i>Traslado, alimentación, alojamiento</i>	145-F
<i>Uso y explotación comercial imagen.....</i>	145-I
Trabajadores de casa particular:	

<i>Concepto.....</i>	146
<i>Descanso semanal.....</i>	150
<i>Enfermedad.....</i>	152
<i>Indemnización por años de servicio.....</i>	163 Inc. 4º
	letra a)
Trabajadores de hoteles y similares.....	27, 34 bis, 38
Trabajos de mujeres en puestos mineros subterráneos.....	15 Trans.
Tratos.....	44, 45 y 71
Traslado del trabajador por cambio de residencia.....	53
Tributación indemnización convencional y legal.....	178
Trabajo régimen subcontratación.....	183 A
Transporte urbano colectivo de pasajeros.....	26
Transporte de pasajeros interurbanos.....	25
Transporte de carga terrestre interurbana.....	25 Bis
Transporte rural colectivo de pasajeros.....	26 bis
Tribunales.....	415 al 424
Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga:	
<i>Aplicabilidad del código del trabajo.....</i>	152 Ter
<i>Concepto tripulación de cabina.....</i>	152 Ter a
	letra b)
<i>Concepto tripulación de vuelo.....</i>	152 Ter A
	letra a)
<i>Descanso.....</i>	152 Ter G
<i>Descanso dominical.....</i>	152 Ter K
<i>Descanso período de retén.....</i>	152 Ter J
	inc. 2º
<i>Duración de la jornada de trabajo.....</i>	152 Ter D
<i>Jornada extraordinaria.....</i>	152 Ter D
	inc. 3º, 152
	Ter F
<i>Jornada ordinaria de trabajo.....</i>	152 Ter B y C
<i>Jornada ordinaria en tierra.....</i>	152 Ter D
	Inc. 6º
<i>Libertad para elegir mensualmente distribución de roles.....</i>	152 Ter H
	Inc. 3º
<i>Limitación horas extraordinarias.....</i>	152 Ter J
<i>Período de servicio.....</i>	152 Ter A
	letra d)
<i>Período de servicio de vuelo.....</i>	152 Ter A
	letra c)
<i>Períodos de retén.....</i>	152 Ter I
<i>Prestación de servicios en día feriado.....</i>	152 Ter L
<i>Prestación de servicios en tierra.....</i>	152 Ter E
<i>Prohibición distribución de la jornada.....</i>	152 Ter H
<i>Rol de vuelo.....</i>	152 Ter A
	letra f)
<i>Tiempo de vuelo.....</i>	152 Ter A
	letra e)
<i>Viáticos y traslados.....</i>	152 Ter E

	Inc.Final
Turnos, contrato de trabajadores portuarios eventuales, información	144
Turnos, gente de mar, servicio de puerto	114
Tutela laboral	
<i>Procedimiento de Tutela Laboral</i>	485 al 495

U

Artículo

Utilidad y utilidad líquida para efectos de la gratificación legal	48 y 49
Uniforme uso trabajadores casa particular.....	151 bis
Ultraactividad de un instrumento colectivo	325
Última oferta empleador	346

V

Artículo

Vacaciones	67 al 73
Vencimiento plazo contrato, causal de término de contrato	159 Inc. 1º Nº 4
Viáticos	41
Vías de hecho, causal de término de contrato	160 Inc. 1º Nº 1, Letra c)
Vigencia de reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas.....	3º Trans.
Votación:	
<i>Sindical, facilidades</i>	247
<i>Sindical, regulación</i>	246
<i>Huelga / Última oferta</i>	347
Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	
<i>De la prevención</i>	211-A
<i>Denuncia, medidas de resguardo</i>	211-B, 211 BIS
<i>Investigación y sanción</i>	211-C, D y E, 154 Nº 12
Protocolo de prevención	211-A

CÓDIGO DEL TRABAJO

D.F.L. N° 1

SANTIAGO, JULIO 31 DEL 2002

PUBLICADO EN EL D.O. 16.01.2003

CONFORME CON LAS RECTIFICACIONES PUBLICADAS EN D.O. 27.03.2003

Teniendo presente:

1. *Que el artículo 8° transitorio de la Ley N° 19.759 facultó "al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo".*
2. *Que asimismo es recomendable, por razones de ordenamiento y de utilidad práctica, señalar mediante notas al margen el origen de las normas que conformarán el presente texto legal.*

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

Decreto con Fuerza de Ley:

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

Este texto contiene las modificaciones introducidas por las siguientes leyes:



Ley N° 21.545 Diario Oficial 10.03.2023

Establece La Promoción De La Inclusión, La Atención Integral, Y La Protección De Los Derechos De Las Personas Con Trastorno Del Espectro Autista En El Ámbito Social, De Salud Y Educación
Agrega Artículo 66 quinquies.



Ley N° 21.561 Diario Oficial 26.04.2023

Modifica El Código Del Trabajo Con El Objeto De Reducir La Jornada Laboral
Modifica los artículos 22, 23, 25, 25 bis, 25 ter, 26 bis, 28, 31, 32, 34 bis, 38, 40 bis, 88, 106, 109, 149, 150, 152 ter D, 152 quáter J, 152 quáter Y,
Agrega artículo 22 bis, Remplaza los artículos 27, 33, Deroga el artículo 375



Ley N° 21.592 Diario Oficial 21.08.2023

Establece Un Estatuto De Protección En Favor Del Denunciante
Modifica artículo 485.



Ley N° 21.645 Diario Oficial 29.12.2023

Modifica El Título Ii Del Libro Ii Del Código Del Trabajo "De La Protección A La Maternidad, Paternidad Y Vida Familiar" Y Regula Un Régimen De Trabajo A Distancia Y Teletrabajo En Las Condiciones Que Indica
Modifica artículos 67; 194; 376.
Agrega artículo 76 bis; 152 quáter O bis; 152 quáter O ter.



Ley N° 21.628 Diario Oficial 31.10.2023

Flexibiliza Los Requisitos De Acceso, Incrementa El Monto De Las Prestaciones Al Seguro De Desempleo De La Ley N° 19.728 Y Establece Otras Modificaciones Que Indica.
Modifica artículo 9 bis.



Ley N° 21.675 Diario Oficial 14.06.2024

Estatuye Medidas Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia En Contra De Las Mujeres, En Razón De Su Género.
Modifica artículo 2.



Ley N° 21.643.- Diario Oficial 15.01.2024

Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

Modifica: artículos 2, 154, 154 BIS, 154 TER, 211 A, 211 B, 211 BIS, 211 C, 211 D, 211 E.



Ley N° 21.690.- Diario Oficial 24.08.2024

Introduce modificaciones al código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con Discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez.

Modifica artículo 154; 157 bis; 157 ter; 15 quáter; 15.01.2024

Agrega artículos 157 quinquies y 157 sexies.



Ley N° 21.755.- Diario Oficial 11.07.2025

Modifica cuerpos legales que indica en materia de simplificación regulatoria y promoción de la actividad económica.

Modifica artículo 25 bis.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1º

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 1º; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 1; Ley N° 19.945.

Comentario

Este precepto determina el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, el cual rige las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Para que opere la exclusión de aplicación del Código a trabajadores o funcionarios, es necesario que estos se encuentren sometidos a un estatuto especial por mandato legal.

Se establece que el Código del Trabajo y sus leyes complementarias son aplicables a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4653/0174, 09.11.2004 Ord. 3878/0148, 23.08.2004 Ord. 3460/0180, 21.10.2002

Artículo 2º

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

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, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

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

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

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

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

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

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 2°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 2; Ley N° 19.812; Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 1, letra a), b) y c); Ley N° 20.607, Artículo 1°; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 1; Ley N° 21.155, Artículo 11, Ley N° 21.258, Artículo 22, Ley N° 21.675, Artículo 57; Ley N° 21.643 artículo 1.

Comentario

Se consagran los principios básicos sobre los cuales se sustenta la legislación laboral, a saber:

1. *La función social del trabajo,*
2. *La libertad de contratación,*
3. *La no discriminación, y*
4. *Trato compatible con la dignidad de la persona.*

La libertad de contratación, es parte de la garantía de la libertad de trabajo y su protección. Para el empleador esta garantía consiste en la facultad de escoger sin sujeción de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites que imponga la ley, como sería contratación de trabajadores extranjeros o imposición de cierta edad mínima para contratar. En cambio, para el trabajador significa la libertad de escoger libremente su trabajo, esto es que todo trabajador tiene derecho a no ser forzado a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre.

Por otra parte, el presente artículo consagra el principio de la no discriminación que es consecuencia del postulado general de la igualdad ante la ley.

Las modificaciones a la ley han reforzado y desarrollado el principio de la no discriminación. En efecto, además de prohibir los actos de discriminación que puedan tener lugar durante el desarrollo de la relación laboral, el legislador pretende también evitar la discriminación en etapas anteriores al inicio del vínculo laboral. De esta manera, se considerarán como actos de discriminación las ofertas de trabajo que establezcan como requisitos para postular, distinciones, exclusiones o preferencias basadas en los motivos señalados en el inciso cuarto de este artículo.

En este artículo se señalan los conceptos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, los que son de suma relevancia en el sentido de que son consideradas como conductas contrarias a la dignidad de las personas, por lo que toda empresa debe adoptar las medidas tendientes a prevenir su ocurrencia dentro de la relación laboral.

La Dirección del Trabajo respecto del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo nos indica que:

Perspectiva de género permite analizar una situación determinada, reconociendo la existencia de un impacto del género en las oportunidades, roles o interacciones sociales de las personas, considerando las relaciones de poder en la sociedad.

El legislador parte del supuesto de la existencia de una situación de disparidad que debe ser superada, cuyas consecuencias afectan en mayor medida a las mujeres, e igualmente a aquellas personas que no se ajustan o que desafían el rol que la sociedad les ha asignado dentro de un estereotipo de género.

El acoso sexual, además de ser una conducta ilícita pluriofensiva, en cuanto a que puede afectar diversos derechos fundamentales, tales como la integridad física y psíquica, la intimidad, la honra y la no discriminación, necesariamente debe ser reconocida como conducta de violencia de género dentro ámbito laboral. Bajo la perspectiva de género como eje rector de la interpretación de la normativa, este aspecto debe ser tenido a la vista especialmente al evaluar el alcance de la definición, permitiendo determinar si una situación queda comprendida en esta categoría, considerando, a modo de ejemplo, que los mismos hechos podrán tener un impacto distinto o variar su intensidad según quien sea la persona afectada o quien ejerce la conducta, en relación con su contexto, siendo el elemento de género determinante en esta materia.

Acoso laboral, la principal modificación a la definición de acoso laboral introducida por la Ley N° 21.643, consiste en la eliminación del requisito de que la conducta de agresión u hostigamiento debía tener el carácter de reiterada.

Para que una conducta se considere como constitutiva de acoso laboral deben encontrarse los siguientes elementos:

- i. Que consista una agresión física o ser de aquellas que afectan moralmente a la persona trabajadora;*
- ii. Haberse producido una vez o en forma reiterada;*
- iii. Ser realizada por cualquier medio;*
- iv. Debe ocasionar menoscabo, maltrato o humillación.*

Se entenderá que genera menoscabo, maltrato o humillación cualquier acto que cause descrédito en la honra o fama de la persona afectada, o el acto implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. Este último aspecto será especialmente relevante para identificar cuando nos encontramos frente a una conducta de acoso laboral, toda vez que la conducta que se busca erradicar y sancionar es aquella que genera un efecto específico en las personas afectadas, a saber, el menoscabo, maltrato o humillación o amenace o perjudique la situación laboral o las oportunidades de empleo.

la conducta de acoso laboral se configura no sólo cuando se ocasiona un perjuicio o daño laboral directo en la situación de la persona al interior de la empresa, sino también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo del trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Bajo la óptica de la perspectiva de género como principio fundante de las relaciones laborales, debe considerarse dentro del acoso laboral aquellas conductas "cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente laboral hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón a su género", es decir, lo que se ha denominado acoso sexista.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, es un acto lesivo proveniente de personas externas a la empresa. Lo anterior es relevante, puesto que no se pretende con esta definición establecer que la única forma de violencia en el trabajo es la ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, sino que el objeto es identificar este tipo de violencia dentro de las conductas contrarias a la dignidad de la persona, y otorgar de forma expresa herramientas a las y los trabajadores que les permitan ejercer su derecho a una relación laboral libre de violencia, obligando al empleador a tomar medidas para protegerlas.

Los trabajadores no sólo están expuestos a tratos de violencia ejercidos por quienes participan del proceso productivo, sino que también por terceros pueden afectar sus derechos con ocasión de la prestación de los servicios, sin que esté limitada su ocurrencia al lugar de trabajo. Como terceros se consideró, a modo ejemplar, a aquellas personas que se relacionan con los y las trabajadoras, como clientes, proveedores, usuarios, u otros, dejando una categoría abierta respecto a sujetos no mencionados en la norma.

En el artículo 2, se utiliza de forma genérica el concepto violencia, sin hacer diferencia entre aquella ejercida de forma física o psicológica, por lo que ambas deben entenderse comprendidas dentro de la definición. En la norma se establece que estas conductas atentan contra la dignidad de las personas y que, particularmente, pone en riesgo su integridad física y psíquica, por lo que el empleador tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores, proveyendo, mediante la elaboración e implementación de protocolos de prevención, un espacio seguro, en que, ante una amenaza externa, los trabajadores tengan conocimiento de los pasos a seguir para contar con las medidas de resguardo que debe proporcionar el empleador, quien deberá hacerse a cargo del control de la situación y ejercer acciones concretas con el objeto de mitigar el daño producido, toda vez que esa exposición se debe al rol asignado al trabajador que desarrolla en la empresa.

Respecto de los actos discriminatorios, debemos tener presente que el precepto legal, establece una enumeración no taxativa de conductas consideradas como discriminatorias, entre las cuales podemos destacar que a contar de la publicación de la Ley N° 21.675 se considera un acto discriminatorio las conductas lesivas que digan relación con el género de la persona.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 541/24, 11.08.2025	Ord. 495/19, 23.07.2025	Ord. 2706/053, 29.11.2021
Ord. 1189/011, 01.04.2021	Ord. 1124/010, 30.03.2021	Ord. 3712/039, 25.09.2013
Ord. 3519/034, 09.08.2012	Ord. 0374/005, 22.01.2010	Ord. 3030/045, 12.07.2010
Ord. 2210/035, 05.06.2009	Ord. 2831/065, 31.07.2007	Ord. 3088/032, 17.11.2020
Ord. 362/19, 07.06.2024		

Jurisprudencia Judicial

C.A. de La Serena, 08.06.10, Rol 50-2010

Artículo 3°

Para todos los efectos legales se entiende por:

- Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,
- Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y
- Trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

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

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

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

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 3°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 3; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 1; Ley N° 20.760, Artículo Único, N° 1; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 2, Ley N° 21.394, Artículo 5 N° 1.

Comentario

El legislador distingue en este artículo lo que debemos entender por trabajador, empleador, empresa y trabajador independiente, de manera que al tenor del artículo 20 del Código Civil, el significado que debe dárseles a éstos es el indicado en este artículo para todos los efectos legales. Lo mismo ocurre cada vez que la ley define otros conceptos en el Código.

Lo más importante destacar que la norma que nos ocupa distingue entre empleador y empresa, considerando a esta última como un ente abstracto, en cuya existencia no es esencial la persona del empleador y la primera de ellas, es decir el empleador, podrá ser una o más personas jurídicas unidas para conseguir un fin común

La Ley N° 20.760, introdujo cambios en materia laboral, al establecerse que dos o más empresas se considerarán como un solo empleador, en la medida que concurran ciertos elementos tales como dirección laboral común, complementariedad de los servicios, entre otras. En estos casos, los trabajadores afectados podrán reclamar judicialmente la existencia de un empleador común, y en este caso el tribunal, en procedimiento de aplicación general, pudiendo para resolver informe de Dirección del Trabajo o de otros organismos de la administración del Estado si esto si es solicitado por el trabajador.

La declaración de que 2 o más empresas deben ser consideradas como un empleador único, es una facultad radicada en los tribunales de justicia, por lo que el rol de la Dirección del Trabajo se limita a evacuar informes que le sean requeridos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3165/054, 10.06.2016	Ord. 3406/054, 01.09.2014	Ord. 1507/017, 05.04.2011
Ord. 0373/010, 24.01.2007	Ord. 1281/021, 17.03.2006	Ord. 0922/025, 11.03.2003

Artículo 4°

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

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo N° 4; Ley N° 20.510, Artículo Único.

Comentario

Se contienen dos importantes principios, a saber; la presunción de representación del empleador por parte de determinados trabajadores y el principio de continuidad de la empresa.

El primero de ellos consiste en que se presume de derecho (no admite prueba en contrario) que representan al empleador las personas que se indican. Esta presunción es muy útil en la práctica para el trabajador, pues puede ocurrir que durante la prestación de sus servicios ignoren quién es su verdadero empleador, sobre todo tratándose de grandes empresas. En este caso se ha optado por la teoría de la validez y suficiencia del representante legal sólo aparente, visible y más a mano de los ojos del trabajador. Si bien se establecen las personas, se contiene una fórmula general al disponer que se aplica la misma presunción respecto de la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica

El segundo de ellos es el principio de continuidad de la empresa, el cual se basa en que el legislador ha distinguido entre empresa y empleador, vinculando los derechos y obligaciones de los trabajadores con la empresa y no con la persona natural o jurídica que se encuentre a cargo de ella. Es por ello, que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores. El objetivo de este principio, contenido es el de mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, con el o los nuevos empleadores.

Por tanto, cada vez que se produzca una modificación en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, los derechos y obligaciones consignados en los contratos de trabajo, se mantienen en los mismos términos con el o los nuevos empleadores, debiendo únicamente actualizarse los contratos de trabajo, indicándose quién asume la calidad de empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6063/138, 15.12.2017	Ord. 1680/017, 22.04.2013	Ord. 2736/049, 08.07.2011
Ord. 4731/081, 03.11.2010	Ord. 3522/066, 07.08.2006	Ord. 3590/177, 25.09.2001
Ord. 2661/161, 31.05.1993		

Jurisprudencia Judicial

C.A. de Santiago, 13.06.13, Rol 241-2013

Artículo 5º

El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo N° 4; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 4; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 3.

Comentario

La norma que nos ocupa regula 3 materias de suma importancia en materia laboral, a saber:

El inciso primero materializa la denominada "ciudadanía en la empresa" en cuya virtud se reconoce al trabajador la titularidad de derechos fundamentales, que sin ser necesariamente laborales se aplican a la relación de trabajo en cuanto son inherentes a la condición de ciudadano del trabajador.

El inciso segundo lugar consagra expresamente el principio de la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo. En el derecho del trabajo se reconoce un basamento de orden público, basado en el principio protector o tutelar del derecho laboral, prohibiendo de esta manera la renuncia de los derechos de los trabajadores. Este carácter irrenunciable está implícito en su contenido, pues de no ser así, todas sus normas podrían quedar sin efecto por el acuerdo de los contratantes. Como consecuencia de este principio, cualquier acuerdo entre trabajador y empleador que signifique una renuncia a los derechos establecidos en el Código (ejemplo: se pacten beneficios inferiores a los legales o se acuerden condiciones que excedan los límites permitidos por la ley) carecerán de todo valor, habilitando, a la parte afectada, la posibilidad de exigir el cumplimiento de sus derechos, aun cuando haya consentido en el pacto o acuerdo.

En el inciso tercero se establece la facultad de las partes de la relación laboral para modificar los contratos de trabajo y los instrumentos colectivos de trabajo, bajo la condición de que se efectúe de común acuerdo, no siendo procedente, por tanto, la modificación unilateral por parte del empleador.

Es importante señalar que, en el ámbito del derecho laboral, además se debe tener presente el principio de la realidad, según el cual, las cosas son de acuerdo a su esencia y no como la llaman las partes. En otras palabras, si existe discordancia entre lo consignado en los documentos y lo que ocurre en la práctica, debe preferirse esto último.

Cada vez que se celebre un pacto entre el trabajador y el empleador, será necesario tener presente estos importantes principios (irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la realidad), para determinar la validez y los efectos del pacto.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2315/054, 30.05.2017

Ord. 3307/033, 25.07.2012

Ord. 2920/054, 21.07.2011

Ord. 3416/049, 28.08.2009

Ord. 2210/035, 05.06.2009

Ord. 3012/056, 17.07.2008

Ord. 0004/001, 03.01.2007

Ord. 1239/005, 19.03.2020

Artículo 6º

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

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

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Fuente: Ley Nº 18.620, Artículo Primero, Artículo 6º; Ley Nº 19.250, Artículo 1º, Nº 1.

Comentario

Para clasificar el contrato de trabajo en individual y colectivo, se ha atendido al número de partes que lo suscriben, así; es individual el celebrado entre un empleador y un trabajador y colectivo, el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con grupos de trabajadores unidos para negociar colectivamente. Este último guarda armonía con lo dispuesto en el artículo 303 y 351, que define la negociación colectiva y el contrato colectivo, respectivamente.

Por último, y a pesar de que no se señala en este artículo, el Código del Trabajo reconoce la existencia de contratos de trabajo clasificados según su duración, siendo estos contratos a plazo fijo, contratos por obra o faena, y contratos de carácter indefinido, además existen expresamente contratos especiales, como es el aprendizaje.

LIBRO I

Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral

Título I

Del Contrato Individual de Trabajo

Capítulo I

Normas Generales

Artículo 7º

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 7º.

Comentario

De la definición que nos proporciona el precepto legal, es posible deducir que estaremos en presencia de un contrato de trabajo cuando concurren copulativamente los siguientes elementos:

1. *Dos partes ligadas por un vínculo. Por un lado, el empleador, acreedor del trabajo y, por el otro, el trabajador, deudor del trabajo. Ambos conceptos se encuentran definidos en el artículo 3º.*
2. *La prestación de servicios personales. La prestación de servicios, constituye la principal obligación del trabajador. Prestación que el dependiente debe efectuar en forma personal, no resultando posible que encargue ésta a otro sujeto.*
3. *Una remuneración por la prestación de servicios. Por la prestación de servicios que efectúe el trabajador, debe recibir del empleador, una remuneración determinada.*
4. *Subordinación o dependencia. Que es el sometimiento por parte del trabajador - en relación a las labores ejecutadas - a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación. Este que constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, no lo configura por sí mismo, sino que es indispensable que concurren todos los otros indicados.*

Cada vez que concurren todos estos elementos, estaremos en presencia de un contrato de índole laboral, cualquiera sea la denominación que le otorguen las partes. En otros términos, cuando haya una prestación de servicios personales a cambio de una remuneración y se efectúe bajo subordinación o dependencia, habrá que calificar tal relación, como un contrato de trabajo, a pesar de que las partes hayan consentido en darle otra denominación. Esto por aplicación del principio de la primacía de la realidad y del principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Es común que las partes califiquen la prestación de servicios como a honorarios y se comporten de acuerdo a esa calificación, sin embargo, en la realidad se trata de un contrato de trabajo por concurrir los elementos que lo configuran, todo lo cual no se ve alterado por la circunstancia que el trabajador haya manifestado su consentimiento en ello, pues como ya vimos, los derechos laborales son irrenunciables.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0569/06, 11.02.2019	Ord. 0691/012, 29.01.2016	Ord. 0393/003, 24.01.2006
Ord. 3257/089, 29.07.2005	Ord. 3675/124, 05.09.2003	Ord. 1239/005, 19.03.2020
Ord. 1283/006, 26.03.2020	Ord. 1775/009, 04.06.2020	

Jurisprudencia Judicial

C.S. 30.03.10, Rol 9219-2009	C.A. de Valparaíso, 27.09.11, Rol 315-2011

Artículo 8º

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

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

Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

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

Fuente: Ley Nº 18.620, Artículo Primero, Artículo 8º; Ley Nº 19.250, Artículo 1º, Nº 2; Ley Nº 19.759, Artículo Único, Nº 5.

Comentario

De acuerdo al inciso primero se presume legalmente la existencia de un contrato de trabajo si un sujeto llamado trabajador, se obliga a prestar servicios personales en favor de otro denominado empleador, bajo su dependencia y subordinación, obligándose este último a pagar una remuneración determinada. Esta es una presunción simplemente legal, por lo que se mantendrá mientras no se pruebe lo contrario. Cabe reforzar como idea principal, la existencia del vínculo de dependencia y subordinación como elemento distintivo del contrato de trabajo.

También, el legislador se refiere a los servicios que no dan origen a un contrato de trabajo, a saber:

- 1. Los servicios prestados por personas que realizan oficios (zapatero, carpintero, etc.) o ejecutan trabajos directamente al público.*
- 2. Los servicios que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, como serían las reparaciones domésticas.*

Finalmente se regula la situación jurídica de un alumno o egresado en práctica. Sus servicios no dan origen a un contrato de trabajo, para ello es necesario que:

- a. Se efectúen por un tiempo determinado.*
- b. Se ejecuten con el propósito de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional exigido por la institución de educación superior o de enseñanza media técnico-profesional.*

Aunque estos servicios no dan origen a un contrato de trabajo, entre el alumno o egresado y la empresa donde efectúe la práctica profesional, la ley ha impuesto a esta, la obligación de proporcionar colación y movilización o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, la que no constituirá remuneración para ningún efecto legal. Dada las disposiciones de la Ley de la Renta es que si la compensación de la colación y movilización se hace en dinero, se debe emitir una boleta de honorarios como respaldo del pago realizado, esto conforme al Oficio 163, 27.01.1997, del S.I.L.

En cuanto a las prácticas profesionales que realicen menores de edad, se debe tener siempre presente que el Decreto Nº 1 de 05.01.2021 del Mintrab, que Aprueba Reglamento Conforme A Lo Dispuesto En El Inciso Final Del Artículo 15 Del Código Del Trabajo, en su Artículo 2 dispone:

"El presente reglamento no será aplicable a la prestación de servicios a que se refiere el inciso tercero del artículo 8 del Código del Trabajo. Con todo, los adolescentes, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar, por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación".

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0859/008, 22.02.2013

Ord. 3581/186, 29.10.2002

Ord. 1977/172, 17.05.2000

Oficio 163, 27.01.1997, SII

Jurisprudencia Judicial

C.S. 09.01.07, Rol 6615-2006

Artículo 9º

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

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

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

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

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

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 9º; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 20.396, Artículo Único.

Comentario

En este artículo se regulan los siguientes aspectos del contrato de trabajo:

1. Carácter consensual.

Entre las muchas características del contrato de trabajo, una de las más importantes es el carácter consensual, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales.

Como consecuencia de este carácter consensual, las estipulaciones que lo configuran no sólo van a estar constituidas por aquellas cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes, sino que también por aquellas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aun cuando no se encuentren escritas.

2. Escrituración.

No obstante, el carácter consensual del contrato de trabajo, se ha impuesto la obligación de hacerlo constar por escrito en un plazo determinado, formalidad que ha sido exigida como un requisito de prueba y no como un requisito de existencia o validez.

La falta de escrituración, no constituye obstáculo para la existencia del contrato, ya que éste, existirá desde el momento que las partes se han puesto de acuerdo.

Esta obligación de hacer constar por escrito el contrato, recae sobre el empleador.

El plazo en el cual se debe proceder a la escrituración del contrato, es distinto atendiendo a la duración y al tipo de contrato, así tenemos:

1. La regla general, es que el contrato de trabajo debe constar por escrito en el plazo de 15 corridos días de incorporado el trabajador;
2. El plazo será de 5 días corridos, contados desde la incorporación del trabajador, en los siguientes casos:
 - a. Contratos por obra, trabajo o servicio determinado.
 - b. Contratos cuya duración sea inferior a treinta días.
3. Falta de escrituración. Sanciones.

El incumplimiento de esta obligación de escriturar el contrato de trabajo no impide su existencia y validez, sino que acarrea para el empleador las consecuencias que se indican:

- a. Aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal, de una a cinco unidades tributarias mensuales.
- b. Produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, se presume que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. La presunción operará en un ámbito de racionalidad y lógica.
4. Negativa del trabajador a firmar el contrato Facultad del empleador de requerir firma ante el Inspector del Trabajo.

El inciso 1° establece que el contrato de trabajo debe ser firmado por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. Pues bien, debido a que es responsabilidad del empleador dar cumplimiento a exigencia de escrituración, el legislador ha previsto la negativa del trabajador a firmar el contrato. Para este evento ha dispuesto que el empleador envíe el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los 15 o 5 días, según el plazo de que dispone para la escrituración, con el objeto que ésta exija la firma del trabajador.

En el caso que el dependiente persista en su actitud de negarse a firmar el contrato, mediando el requerimiento de la Inspección del Trabajo, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, salvo que acredite haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento que se niega a firmar.

5. Obligación de mantener copia.

Se establece la obligación de mantener copia del contrato de trabajo en el lugar de prestación de los servicios, al igual que un ejemplar del finiquito donde se deje constancia del término de la relación laboral. Estos documentos pueden estar en copia simple o bien en soporte digital, siempre y cuando el empleador haya solicitado a la Dirección del Trabajo la correspondiente autorización de centralización de documentación y ésta la haya otorgado, vía resolución fundada. La centralización de documentación se puede solicitar para toda la documentación que deriva de las relaciones laborales, siendo el único documento que no puede ser centralizado el registro de asistencia.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2703/042, 19.05.2016	Ord. 3170/063, 05.08.2011	Ord. 0851/008, 15.02.2011
Ord. 3161/064, 29.07.2008	Ord. 4085/079, 13.09.2006	Ord. 5316/204, 21.12.2004
Ord. 1124/029, 27.03.2003	Ord. 2127/118, 21.04.1997	

Jurisprudencia Judicial

C.A. de Concepción, 27.01.10, Rol 554-2009

Artículo 9 bis

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada. Asimismo, deberá registrar la información relativa a la imputación de saldos a que se refiere el artículo 13 de la ley N° 19.728, dentro de los cinco días posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1; Ley N° 21.628, artículo 2.

Comentario

El precepto establece 2 obligaciones para los empleadores, a saber:

1. Obligación de registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la dirección del trabajo

A partir del 01.10.2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 21.327, publicada en el Diario Oficial el 30.04.2022, los empleadores deben registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su celebración. Es importante recordar que el contrato de trabajo se encuentra vigente desde la incorporación del trabajador al trabajo, por lo que la vigencia de este puede ser previa a la escrituración, no olvidemos que el artículo 9 del Código del Trabajo permite escriturar el contrato dentro de los 15 días de incorporado el trabajador o bien dentro de los 5 días de incorporado el trabajador si el contrato de trabajo es por obra o faena determinada o bien tiene una duración de menos de 30 días. El plazo para cumplir la obligación de registro de los contratos en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo no es desde su escrituración, sino que desde su vigencia esto es desde que se materializa el acuerdo entre las partes.

Al hacer el registro del contrato de trabajo se deben indicar las estipulaciones pactadas en dicho documento, no debemos perder de vista que, a partir del 01 de octubre de 2022, se establecen nuevas cláusulas mínimas exigibles a los contratos de trabajo, por lo que se debe tener en consideración esas estipulaciones nuevas para hacer el correcto registro de los contratos.

La información que el empleador registre será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También puede ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe la Dirección del Trabajo sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo. Además, dicha información deberá ser proporcionada por la Dirección del Trabajo a los tribunales de justicia, previo requerimiento de estos.

La información que proporcionan los empleadores a la Dirección del Trabajo le es aplicable lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.

Respecto de los contratos de trabajo suscritos hasta el 30.09.2021, esto es los contratos suscritos antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.327, los empleadores debían dar cumplimiento a la obligación de registro dentro del plazo de 1 año contado desde su publicación esto es hasta el 30.04.2022, siempre que a esa fecha el respectivo contrato se encuentre vigente, esto de conformidad artículo decimocuarto transitorio de la mencionada ley, al hacer el registro de los contratos suscritos antes del 01 de octubre de 2021 es importante que los empleadores revisen si están cumpliendo con las cláusulas mínimas exigidas y que estén debidamente actualizados, para que se proceda, de ser necesario, a hacer las actualizaciones respectivas mediante la suscripción del anexo de contrato de trabajo. La Dirección del Trabajo en Ord. N° 1074 de 01.08.2023, nos indica que si el empleador no ha dado cumplimiento a esta obligación de registro de los contratos de trabajo suscritos antes del

30.09.2021, aun cuando se encuentre vencido el plazo para hacerlo, igual debe hacer el registro respectivo, toda vez que están obligados a hacerlo conforme las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo y el artículo 3° del Decreto N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Decreto N° 14 de 31.03.2023 publicado en el Diario Oficial el 08.06.2023, que Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral Conforme A Lo Dispuesto En El Inciso Segundo Del Artículo 515 Del Código Del Trabajo Y Deroga Decreto Que Indica, regula la información que debe el empleador registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo., en el mencionado decreto se establece que el plazo para hacer el registro es dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración del contrato.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

2. Obligación de registrar los términos de contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo

Los empleadores deberán registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del código del Trabajo, esto es en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.

Al momento de hacer el registro del término de los servicios de un trabajador se debe informar la fecha de éste y la causal invocada, asimismo debe deberá registrar la información relativa a si rebajo de la indemnización por años de servicios los aportes del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador conforme el 13 de la ley N° 19.728, esto debe hacerse dentro de los 5 posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Al concluir la relación laboral el empleador debe registrar el término de la relación laboral y dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del finiquito la información relativa a la imputación en la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, esta obligación comenzó a operar desde el 01.05.2024, por lo que serán los términos de contratos desde esa fecha en adelante con los que deberá cumplirse este registro.

De acuerdo a lo precedentemente señalado, tendremos que desde el 01.10.2021 los términos de contrato que se produzcan deberán ser registrados según la causal de termino invocada dentro de:

Artículo 159 de acuerdo a la causal de termino.

Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.

Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.

Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.

Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

El plazo para hacer el registro de los términos de contrato de trabajo, según lo dispuesto en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, señalados según la causal de termino

de contrato respectiva, atendida su ubicación en el Título V del Libro I Código del Trabajo, se computan de lunes a sábado, considerándose inhábiles sólo los domingos y festivos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1074, 01.08.2023

Artículo 10

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

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 10; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 6; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Al escriturar el contrato de trabajo, las partes son libres para pactar las condiciones que estimen convenientes, sin embargo, esta libertad no es absoluta toda vez que deberá ajustarse a la legislación laboral vigente.

Para entender adecuadamente esta materia, clasificaremos las cláusulas del contrato de trabajo en las siguientes:

- a. *Mínimas u obligatorias.*
- b. *Permitidas.*
- c. *Prohibidas.*

Cláusulas Mínimas u Obligatorias

Son aquellas que deben estar presentes en todo contrato de trabajo, las cuales están expresamente enumeradas en el artículo 10 y tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, toda vez que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten, y las obligaciones a que se encuentran sometidos. En otras palabras, el contrato de trabajo establecerá el ámbito en el cual se desenvolverán las partes.

A continuación, se indicarán algunos aspectos de estas Cláusulas Mínimas:

- ✓ *Determinación de la naturaleza de los servicios: significa establecer en forma precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente. De esta manera, por una parte, se*

conocerá con exactitud la labor o función que el trabajador deba ejecutar o realizar, y por la otra, el empleador sabrá con precisión las funciones o labores que puede exigir del deudor de los servicios. Por tanto, no es procedente señalar en el contrato funciones genéricas, ya que ello atenta contra la certeza que persigue este precepto legal.

Asimismo, se permite que en el contrato de trabajo las partes acuerden la realización de dos o más funciones específicas, en lo que se ha denominado la "polifuncionalidad". En efecto, la redacción del N° 3 de este artículo, permite sostener que las dos o más funciones específicas que se pacten, pueden ser alternativas o complementarias, por lo que las partes podrán acordar dos o más funciones diferentes y que no se encuentren relacionadas necesariamente entre sí.

Además, es preciso destacar que la ley no exige que al pactar dos o más funciones, la remuneración deba ser igual para todas ellas, como lo ha exigido la Dirección del Trabajo, por lo cual, tal requerimiento no se ajustaría a derecho.

- ✓ El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada: debe señalarse en el contrato de trabajo, el monto de la remuneración, la forma (ejemplo, forma de determinación de comisiones, tratos, etc.) y el período de pago. Todo esto permite al trabajador tener un cabal conocimiento de la retribución a que tiene derecho por la prestación de sus servicios.
- ✓ La duración y distribución de la jornada de trabajo: constituye una exigencia legal cuyo objeto es que el trabajador conozca con certeza tanto la extensión de su jornada como los días y horas en los cuales deberá prestar servicios.
- ✓ En nuestro ordenamiento jurídico laboral el contrato de trabajo puede ser de plazo indefinido, de plazo fijo y por obra o faena. El primero se celebra sin estipular una fecha de vencimiento, se suscribe por toda la vida útil del trabajador y sólo podrá ser terminado cuando concurra alguna causa legal.

El de plazo fijo, se suscribe por un tiempo determinado, conociendo las partes de antemano la fecha en que expirará. El de obra o faena no tiene precisada la fecha de término, sino que ésta depende de la duración de la obra o faena para la cual fue contratado el dependiente y que se encuentra claramente especificada en el contrato.

- ✓ Si las partes acuerdan o pactan otras condiciones de trabajo, deben necesariamente consignarse en el contrato ("los demás pactos que acordaren las partes").

Cláusulas Permitidas

Las partes son soberanas para estipular las cláusulas adicionales que estimen convenientes. Éstas pueden tener por objeto:

1. Regular aspectos que no se encuentren contemplados en la ley, o
2. Mejorar las condiciones en beneficio del trabajador.

Cláusulas Prohibidas

Son aquellas que implican una renuncia a los derechos otorgados por las leyes laborales, todo lo cual es jurídicamente improcedente a la luz del artículo 5º, inciso segundo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2298/053, 29.05.2017	Ord. 2863/026, 25.06.2012	Ord. 1449/027, 09.04.2008
Ord. 2785/058, 27.07.2007	Ord. 2093/088, 18.05.2004	Ord. 3675/124, 05.09.2003
Ord. 2702/066, 08.07.2003		

Artículo 10 bis

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.

Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.

Fuente: Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 1.

Comentario

La norma que nos ocupa, conforme lo establece el artículo transitorio de la Ley N° 21.122, solo se aplicará a los contratos que se suscriban o celebren desde el 01.01.2019 en adelante, por lo que no resultaran aplicables a los contratos suscritos hasta el 31.12.2018.

De acuerdo al precepto legal y la reiterada jurisprudencia existente, contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella, en este tipo de contratos conocemos la fecha de inicio de la relación laboral, pero no existe una fecha cierta en la cual terminará, pues si bien se sabe que el contrato concluirá no se tiene certeza del momento preciso en que ello ocurrirá, ya que, la duración se ha condicionado a la duración o vigencia de la obra o servicio o faena que le ha dado origen. De acuerdo a lo señalado por la Dirección del trabajo este tipo de contratos de trabajo concluyen o terminan al momento de producirse la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen, siendo por tal motivo improcedente su renovación.

La duración de estos contratos tiene una estrecha relación con la cláusula del contrato individual de trabajo que dice relación con la naturaleza de los servicios, recordemos que el artículo 10 N° 3, impone la obligación de consignar en dicho instrumento, la naturaleza de los servicios, lo cual implica, que debe consignarse en forma precisa y clara las funciones o labores para las cuales es contratado el dependiente como así también el lugar en la cual se desarrollaran.

Se establecen 2 situaciones especiales respecto de este tipo de contrato cuales son:

- 1. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena, no permiten por sí solas la suscripción de 2 o más contratos por obra o faena en forma sucesiva, de producirse dicha situación esto es la contratación sucesiva en la misma obra o faena, se establece que el contrato se entenderá que es de duración indefinida.*
- 2. No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, esencial para configurar contratos de este tipo. Se establece que la Inspección del Trabajo tendrá la facultad de determinar si se dan los supuestos necesarios para que la existencia de este tipo de contratos, pudiendo en caso de controversia recurrirse a los tribunales de justicia.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019

Ord. 5468/0324, 02.11.1999

Ord. 1674/094, 29.03.1999:

Ord. 2389/100, 08.06.2004

Ord. 2706/024, 14.10.2020

Artículo 11

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 11; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 4.; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 4.

Comentario

De la modificación de toda cláusula del contrato que acuerden las partes, debe dejarse constancia escrita de inmediato al dorso del contrato o en un documento anexo.

Los reajustes de remuneraciones sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos, fallos arbitrales o acuerdos de grupo negociador, no es necesario consignarlos cada vez que ocurran. Sin embargo, se dispone la obligación de actualizar en los contratos la remuneración del dependiente, a lo menos, una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0959/016, 15.02.2016

Ord. 1449/027, 09.04.2008

Ord. 5420/253, 13.09.1994

Artículo 12

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 12.

Comentario

Por regla general, el carácter bilateral del contrato de trabajo impide al empleador modificar unilateralmente las condiciones del mismo. Sin embargo, en ciertos casos la ley autoriza, para que, dentro de ciertos márgenes, el contrato pueda ser modificado por la sola voluntad del empleador, o sea, en forma unilateral, es lo que se conoce como Ius Variandi, definido como la potestad o facultad del empleador de variar o alterar, dentro de ciertos límites, las condiciones de la prestación de los servicios.

Esta facultad del empleador que puede ejercer en forma unilateral no es enteramente arbitraria, ya que debe encuadrarse dentro de ciertas condiciones previstas por la ley.

El cambio de funciones o del sitio en que deban prestarse los servicios, deben ser acatados por el trabajador a quien afecta la medida, en forma inmediata o dentro del plazo que para tal efecto se le hubiera fijado, sin perjuicio de su derecho a reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo.

El trabajador afectado puede reclamar en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar donde deban prestarse o de la notificación del aviso que debe efectuarse al modificar la distribución de la jornada.

El órgano ante el cual se interpone el reclamo, es el Inspector del Trabajo respectivo, para que éste se pronuncie si se cumplen o no los requisitos exigidos por la ley para que opere la modificación.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4012/082, 12.10.2011

Ord. 4428/173, 22.10.2003

Ord. 3995/198, 02.12.2002

Jurisprudencia Judicial

C.S. 05.06.12, Rol 3090-2009

Capítulo II

De La Capacidad Para Contratar Y Otras Normas Relativas A La Protección Del Trabajo De Niños, Niñas Y Adolescentes

Artículo 13

Para los efectos de las leyes laborales se entiende por:

- a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios.
- b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido quince años y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código.
- c) Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que ha cumplido catorce años y que sea menor de quince años.
- d) Niño o niña: toda persona que no ha cumplido catorce años.

Queda prohibida la contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 16.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 13; Ley N° 20.189, Artículo Único, N° 1, Ley N° 20.821, Artículo Único, N° 1, Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 2.

Comentario

La Ley N° 21.271, que entro en vigencia el 01.06.2021, modifico el Código del Trabajo en cuanto a la capacidad para contratar y otras normas relativas a la protección del trabajo de niños, niñas y adolescentes, las que encontramos en los artículos 13 al 18 quinquies, que pasaremos a comentar.

Se establecen en primer lugar las siguientes definiciones:

- ✓ *Mayor de edad: toda persona que ha cumplido 18 años.*
- ✓ *Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido 15 años y que sea menor de 18 años. Ellos pueden ser contratados previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo.*
- ✓ *Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que ha cumplido 14 años y que sea menor de 15 años.*
- ✓ *Niño o niña: toda persona que no ha cumplido 14 años.*
- ✓ *Trabajo adolescente protegido, que es aquel realizado por adolescentes con edad para trabajar (15 años cumplidos y menor de 18 años), siempre que dicho trabajo no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional.*

Expresamente se establece que está prohibida la contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, es decir los menores de 15 años, salvo la excepción contemplada en el artículo 16, que dice relación con la contratación para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, en la medida que se dé integro cumplimiento a las normas especiales establecidas para dichos efectos.

La contratación de un adolescente con edad para trabajar se debe sujetar a las disposiciones del Código del Trabajo y del Decreto N° 1 de 05.01.2021 (Diario Oficial 22.05.2021), del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social que aprueba el reglamento del artículo 15 del Código del Trabajo, en el cual se determinan las actividades consideradas como trabajo peligroso y establece directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.

Las reglas que el empleador debe respetar son las siguientes:

- ✓ **Tipo de labores que el adolescente puede realizar**

El adolescente con edad para trabajar, solo puede ser contratado para prestar servicio en aquellos labores o trabajos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido, esto es que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional.

De acuerdo al del Decreto N° 1 de 05.01.2021, se entiende por:

Trabajo peligroso: aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, integridad física o psíquica, o desarrollo físico y/o psicológico, o afecte su seguridad.

Trabajo peligroso por su naturaleza: toda actividad u ocupación que, por alguna característica intrínseca, representa un riesgo para la salud física y/o mental de los adolescentes con edad para trabajar y/o afecta su desarrollo.

Trabajo peligroso por sus condiciones: toda actividad u ocupación en la cual, por el contexto ambiental y/u organizacional en que se realiza, pueda provocar perjuicios para la salud física, mental y/o el desarrollo de los adolescentes con edad para trabajar, o su seguridad.

Factor de riesgo: todo agente físico, químico, biológico, psicosocial (afecto-emocional cognitivo, ambiental u organizacional), relacionado con el trabajo, que provoca o puede provocar daños a la salud física y/o mental y/o al desarrollo de los niños, niñas y adolescentes, con y sin edad para trabajar o que afecta su seguridad.

En el Decreto N° 1 de 05.01.2021, se enumeran las actividades consideradas como trabajo peligroso, debiendo los empleadores revisar dicho listado para determinar si se puede materializar o no la contratación de un adolescente.

Es importante tener presente que el artículo 15 del Código del Trabajo dispone que los niños, niñas y adolescentes no pueden ser admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad, además se entiende también como trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participen en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico..

Está prohibido también el trabajo de niños, niñas, adolescentes en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco. En ningún caso se podrá autorizar a niños, niñas, adolescentes para trabajar en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

✓ **Trabajo en horario nocturno**

El artículo 18 del Código del Trabajo establece que está prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales, el período durante el cual no se puede trabajar de noche es de 13 horas consecutivas, que comprende al menos 21:00 horas y las 08:00 horas.

En otras palabras, este artículo prohíbe el trabajo nocturno de los menores de 18 años, y además fija un periodo mínimo de descanso, señalando que el descanso diario debe ser de a lo menos 13 horas consecutivas, considerando dentro de esas 13 horas el periodo que va de las 21:00 horas a las 08:00 del día siguiente, es así que a modo de ejemplo si un menor termina de trabajar a las 20:30 horas no podrá ingresar a prestar servicios antes de las 09:30 horas del día siguiente, esto para cumplir el descanso mínimo de 13 horas.

✓ **Medidas de protección que deben adoptar los empleadores**

Al momento de contratar un menor de edad el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente su vida y salud, garantizándoles condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

Si se quiere contratar a un menor de edad, el empleador antes de la incorporación, como así también cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, debe efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará el menor, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes, considerando especialmente la edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecer un programa con las medidas preventivas

y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de sus resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos; controlar los riesgos en su fuente; reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, debe dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrá y a las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para su protección, de conformidad con lo establecido en el decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el decreto N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, y sus modificaciones, y las demás normas pertinentes, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo.

Corresponde al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Debe, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte de quien sea contratado, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

✓ **Trabajo en espectáculos vivos**

Los adolescentes con edad para trabajar pueden actuar en espectáculos vivo, siempre que estos no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento.

Para trabajar deben contar con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 14 del Código del Trabajo y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del adolescente con edad para trabajar.

En el caso de los niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar que, de acuerdo con el inciso final del artículo 13 y el artículo 16 del Código del Trabajo, en casos debidamente calificados, cumpliendo con los requisitos del artículo 14 del mismo cuerpo legal y contando con la correspondiente autorización del Tribunal de Familia competente, pueden ser contratados para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, debiendo el empleador adoptar las medidas de protección eficaz para proteger su vida y salud física y mental.

En el caso de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, la jornada de trabajo debe acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente, la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre. Además, el empleador debe costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

✓ **Requisitos que debe cumplir el menor de edad para ser contratado**

En caso de adolescente en edad para trabajar debe:

- ✓ Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo. Esta autorización no se aplicará a la mujer casada en sociedad conyugal, quien se registró al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.
- ✓ Acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando esta o la Educación Básica.

Si concluyo la enseñanza media debe acompañar el Certificado de Licencia de Enseñanza Media.

En caso de estar cursando la Educación Básica o Media, debe acreditar al empleador su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional. El certificado debe actualizarse cada 6 meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo.

En caso de **niño, niña o adolescente sin edad para trabajar**, según lo establece el Decreto N° 1 de 05.01.2021, para poder trabajar debe:

- ✓ Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

- ✓ *Autorización del Tribunal de Familia que se dictó la sentencia que autoriza al niño, niña o adolescente sin edad para trabajar a prestar servicios;*
- ✓ *Acreditar estar la educación media Básica, presentando el certificado de alumno regular vigente para el respectivo año académico, emitido por la institución educacional donde curse sus estudios. El certificado debe ser actualizado cada 6 meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo. Así mismo debe presentarse el calendario escolar regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas por la autoridad competente.*
- ✓ ***Jornada de trabajo semanal y distribución diaria***

En materia de jornada de trabajo de adolescente con edad para trabajar, se establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede ser superior a 30 horas semanales.

La jornada diaria será de un máximo de 6 horas diarias en el año escolar y hasta 8 horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar.

Durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a 12 horas.

No está permitido el trabajo en jornada extraordinaria.

Para determinar las épocas en que podrá aplicarse una u otra jornada máxima diaria, se debe adjuntar al contrato de trabajo el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial.

*En el caso de **niña o adolescente sin edad para trabajar**, que suscriban contrato conforme lo dispuesto en el artículo 16 del Código del Trabajo, la jornada de trabajo, deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre. Esta jornada de trabajo no podrá ser superior a 30 horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo, no podrá ser superior a 12 horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria;*

✓ ***Cláusulas del contrato de trabajo***

*De conformidad a lo dispuesto en el Decreto N° 1 de 05.01.2021, el contrato de trabajo de un **adolescente con edad para trabajar**, además de las cláusulas mínimas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe contener:*

- ✓ *Identificación de quien otorga la autorización al adolescente con edad para trabajar, en conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo, con indicación del nombre completo, cédula de identidad, fecha de nacimiento y parentesco o relación que tenga con éste, o bien su calidad de inspector del trabajo.*
- ✓ *Identificación de la dirección y comuna donde se desempeñarán las labores.*
- ✓ *Condición de escolaridad del adolescente con edad para trabajar, indicando si concluyó la educación básica o media o se encuentra cursando cualquiera de ellas, según corresponda.*
- ✓ *Descripción de las labores convenidas, las que en ningún caso podrán ser actividades peligrosas, ni aquellas que puedan perjudicar la asistencia regular a clases y/o la participación en programas de orientación o formación profesional que corresponda.*
- ✓ *Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación previa que se haya realizado, en relación a los riesgos que estará expuesto el menor.*
- ✓ *La duración y distribución de la jornada de trabajo.*
- ✓ *Domicilio del establecimiento educacional donde el adolescente con edad para trabajar cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar cuando corresponda.*

*El caso de que un empleador, de conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, contrate a un **niño, niña o adolescente sin edad para trabajar**, para desempeñar las actividades allí*

establecidas, además de las cláusulas mínimas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe contener:

- ✓ Identificación de quien otorga la autorización al niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, en conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo, con indicación del nombre completo, cédula de identidad, fecha de nacimiento y parentesco o relación que tenga con éste, o bien su calidad de inspector del trabajo.
- ✓ Identificación del Tribunal de Familia e individualización de la causa en que se dictó la sentencia que autoriza al niño, niña o adolescente sin edad para trabajar a prestar servicios.
- ✓ Identificación de la dirección y comuna donde se desempeñarán las labores.
- ✓ Condición de escolaridad del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, indicando el nivel que se encuentra cursando.
- ✓ Descripción de las labores convenidas, las que en ningún caso podrán ser actividades peligrosas, ni aquellas que puedan perjudicar la asistencia regular a clases y/o la participación en programas de orientación o formación profesional que corresponda; además, se deberá indicar si las labores corresponden a espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.
- ✓ Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación previa que se haya realizado, en relación a los riesgos que estará expuesto el menor.
- ✓ Jornada de trabajo, la que deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre.
- ✓ Domicilio del establecimiento educacional donde el niño, niña o adolescente sin edad para trabajar cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar, cuando corresponda.

Es importante destacar que el empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los adolescentes con edad para trabajar, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores, según corresponda.

Al contratar a un menor, el empleador debe Informar a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

✓ **Registro de los contratos de trabajo y términos de relación laboral en la Dirección del Trabajo**

El empleador debe registrar el contrato de trabajo **del adolescente con edad para trabajar** y sus modificaciones o anexos, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del mismo.

Al hacer el registro, se debe adjuntar la siguiente documentación:

- ✓ Copia del contrato de trabajo suscrito y sus anexos, cuando corresponda.
- ✓ La autorización del padre, madre o ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo.
- ✓ El documento que acredite la condición de escolaridad del adolescente con edad para trabajar. En caso de que haya concluido la educación media, se deberá acompañar el Certificado de Licencia de Enseñanza Media. En el caso de estar cursando la Educación Básica o Media, se deberá adjuntar el certificado de alumno regular vigente para el respectivo año académico, emitido por la institución educacional. El certificado debe ser actualizado cada 6 meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo y ser registrado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la actualización.
- ✓ El calendario escolar regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas por la autoridad competente.

En el caso de contratación de **niño, niña o adolescente sin edad para trabajar**, el empleador debe registrar el contrato de trabajo y sus modificaciones o anexos, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del mismo.

Al hacer el registro, se debe adjuntar la siguiente documentación:

- ✓ Copia del contrato de trabajo y sus anexos, cuando corresponda.
- ✓ La autorización del padre, madre o ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo.
- ✓ Copia de la sentencia definitiva firme del Tribunal de Familia que autoriza al niño, niña o adolescente sin edad para trabajar a prestar servicios.
- ✓ El certificado de alumno regular vigente para el respectivo año académico, emitido por la respectiva institución educacional. El certificado debe ser actualizado cada 6 meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo y ser registrado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la actualización.
- ✓ El calendario escolar regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas por la autoridad competente.

En caso de concluir la relación laboral, cualquiera sea la causal de termino, el empleador debe registrar tal circunstancia en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, adjuntando adicionalmente una copia del respectivo finiquito dentro de los 5 días hábiles siguientes a la suscripción del mismo.

- ✓ **Denuncias asociadas al trabajo de niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar**

De conformidad a lo dispuesto en artículo 17 del Código del Trabajo, cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes de que tuviere conocimiento.

El Inspector del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación inmediata de la relación laboral y aplicar las sanciones que correspondan de acuerdo a los artículos 18 bis, 18 ter, 18 quáter y 18 quinquies del Código del Trabajo.

- ✓ **Fiscalización y sanciones a los empleadores que incumplen las disposiciones sobre trabajo de menores de edad.**

La fiscalización del cumplimiento de las normas sobre trabajo de menores contenidas en el Código del Trabajo y en el reglamento corresponder a la Dirección del Trabajo y demás entidades fiscalizadoras, según su ámbito de competencia.

El régimen sancionatorio, ante el incumplimiento de las normas que hemos revisado lo encontramos en los artículos 18 bis al 18 quinquies.

Es importante tener presente que la calificación de las empresas está dada según el número de trabajadores que esta tenga, es así que el artículo 506 del Código del Trabajo nos indica que:

- ✓ Microempresa es la que tiene de 1 a 9 trabajadores.
- ✓ Pequeña empresa es la que tiene de 10 a 49 trabajadores.
- ✓ Mediana empresa es la que tiene de 50 a 199 trabajadores.
- ✓ Gran empresa es la que tiene 200 trabajadores o más.

En caso que el empleador que no cumpla con cualquiera de los requisitos señalados en el artículo 14 se expone a una multa en los siguientes rangos:

- ✓ Microempresas de 2 a 5 UTM.
- ✓ Pequeñas empresas de 3 a 10 UTM.
- ✓ Medianas empresas de 6 a 40 UTM.
- ✓ Grandes empresas de 8 a 60 UTM.

Si el empleador contrata niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar sin estar dentro de las excepciones del artículo 16, será sancionado con una multa de:

- ✓ Microempresas de 10 a 50 UTM.
- ✓ Pequeñas empresas de 20 a 100 UTM.
- ✓ Medianas empresas de 50 a 200 UTM.
- ✓ Grandes empresas de 100 a 300 UTM.

En caso de contratación de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar lo fuere para realizar trabajos calificados como peligrosos, de acuerdo al reglamento establecido en el artículo 15, la multa se incrementará hasta en el 50 %.

En el caso de contratación de adolescentes con edad para trabajar para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, se sancionado con una multa de:

- ✓ Microempresas de 5 a 20 UTM.
- ✓ Pequeñas empresas de 10 a 50 UTM.
- ✓ Medianas empresas de 15 a 80 UTM.
- ✓ Grandes empresas de 20 a 100 UTM.

En cada uno de los casos señalados precedentemente, el monto de la multa, dentro del rango respectivo, es determinado teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Se establece además que el monto de la multa se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado más de 3 veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter.

En caso de contratación de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar y contratación de adolescentes con edad para trabajar para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, si las infracciones se hubieren dado dentro de un periodo de 5 años, el empleador quedará imposibilitado de contratar adolescentes con edad para trabajar.

Se establece finalmente que la Dirección del Trabajo debe llevar un registro de las empresas que hubieren sido sancionadas por infracción de lo dispuesto en los artículos 18 ter y 18 quáter y deberá publicar semestralmente en su página web la nómina de las empresas infractoras.

✓ **Otras materias reguladas en el Decreto N° 1 de 05.01.2021 del Ministerio del Trabajo.**

En el el Decreto N° 1 de 05.01.2021, se establecen directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, para proteger los derechos de los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar, de las cuales debemos destacar las siguientes:

✓ **Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigidas a los empleadores**

Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar en los casos que el código del Trabajo permite, deben resguardar los derechos de los menores en todo momento y promover su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de estos, los empleadores procurarán implementar las siguientes directrices:

- ✓ Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como, por ejemplo, cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y guía en relación con el trabajo que desarrolle, al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
- ✓ Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación.
- ✓ Adicional a la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
- ✓ Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundadamente si existen las condiciones para ello.

- ✓ Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la empresa conozcan la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador podrá solicitar material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
- ✓ Incluir reglas o normas asociadas al trabajo adolescente protegido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.
- ✓ Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto de ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y seguridad social.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4493/054, 01.09.2015. Ord. 0077/006, 08.01.2008

Artículo 14

Es trabajo adolescente protegido aquel realizado por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda.

La contratación de un adolescente con edad para trabajar se deberá sujetar a las siguientes reglas especiales:

- a) Que los servicios que sean prestados por el adolescente con edad para trabajar sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido.
- b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo.

En el último caso, previamente a otorgar la autorización, el Inspector del Trabajo requerirá informe sobre la conveniencia de la misma a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

En caso de que la autorización haya sido otorgada por el Inspector del Trabajo, éste deberá poner los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia competente, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el adolescente con edad para trabajar.

La autorización exigida no se aplicará a la mujer casada en sociedad conyugal, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En cualquier caso, se aplicará al adolescente con edad para trabajar lo dispuesto en el artículo 251 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes.

- c) El adolescente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En el primer caso, el adolescente con edad para trabajar deberá acompañar el Certificado de Licencia de Enseñanza Media. En caso de estar cursando la Educación Básica o Media, el adolescente con edad para trabajar deberá acreditar al empleador su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional. El referido certificado deberá actualizarse cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo, el cual deberá ser registrado por el empleador a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción o a la recepción de la actualización del certificado, según corresponda.
- d) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad

con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Para efectos de determinar las épocas en que podrá aplicarse una u otra jornada máxima diaria, se deberá adjuntar al contrato de trabajo el calendario regional aprobado por la Secretaría Regional Ministerial o, en su caso, las modificaciones a dicho calendario solicitadas por los sostenedores y autorizadas por la autoridad competente, de conformidad con lo dispuesto en la normativa antes mencionada.

El empleador deberá garantizar siempre y en todo caso condiciones de seguridad y salud en el trabajo para los adolescentes con edad para trabajar, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores, según corresponda.

- e) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 14; Ley N° 19.221, Artículo 10; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra a), Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 3.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 15

Los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar no serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 185 de este Código, y para efectos del presente capítulo, se entiende también como trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.

Queda prohibido el trabajo de niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en aquellos en que se consuma tabaco.

En ningún caso se podrá autorizar a niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar, para prestar servicios en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, la Subsecretaría de la Niñez y la Defensoría de los Derechos de la Niñez, y suscrito además por el Ministerio de Salud, determinará las actividades consideradas como trabajo peligroso conforme lo señalado precedentemente, e incluirá directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar. Este reglamento deberá ser evaluado cada cuatro años. (*)

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 16; Ley N° 19.221, Artículo 10; Ley N° 20.189, Artículo Único, N° 2, Ley N° 20.821, Artículo Único, N° 2., Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 4.

(*) Nota: Decreto N° 1, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado D.O. 22.05.2021.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 15 bis

Los adolescentes con edad para trabajar podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 14 y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del adolescente con edad para trabajar.

La contravención de lo señalado en el inciso anterior se sancionará según las reglas del artículo 18 bis o 18 quáter, según corresponda.

Fuente: *Ley N° 20.821, Artículo Único, N° 3, Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 5.*

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 16

En casos debidamente calificados, cumpliendo con los requisitos del artículo 14 y con la autorización del Tribunal de Familia competente, podrá permitirse a los niños, niñas, y a los adolescentes sin edad para trabajar, que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, debiendo el empleador adoptar las medidas de protección eficaz para proteger su vida y salud física y mental. En este caso, la jornada de trabajo deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre.

El empleador deberá costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

Fuente: *Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 17; Ley N° 20.189, Artículo Único, N° 3, Ley N° 20.821, Artículo Único, N° 4, Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 6.*

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 17

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

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes que tuviere conocimiento.

Fuente: *Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 18; Ley N° 20.069, Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 7.*

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 18

Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el adolescente con edad para trabajar no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 19; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 6; Ley N° 20.189, Artículo Único, N° 4; Ley N° 20.539 Artículo Único, Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 8.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4194/086, 25.10.2011

Artículo 18 bis

El empleador que incumpliére cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 14 será sancionado con una multa de:

- a) 2 a 5 unidades tributarias mensuales, en el caso de las microempresas.
- b) 3 a 10 unidades tributarias mensuales, en el caso de las pequeñas empresas.
- c) 6 a 40 unidades tributarias mensuales, en el caso de las medianas empresas.
- d) 8 a 60 unidades tributarias mensuales, en el caso de las grandes empresas.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Fuente: Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 9.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 18 ter

El empleador que contrate niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar para la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, salvo lo dispuesto en el artículo 16, será sancionado con una multa de:

- a) 10 a 50 unidades tributarias mensuales, en el caso de las microempresas.
- b) 20 a 100 unidades tributarias mensuales, en el caso de las pequeñas empresas.
- c) 50 a 200 unidades tributarias mensuales, en el caso de las medianas empresas.
- d) 100 a 300 unidades tributarias mensuales, en el caso de las grandes empresas.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Si la contratación de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar lo fuere para realizar trabajos calificados como peligrosos, de acuerdo al reglamento establecido en el artículo 15, la multa se incrementará hasta en el 50 por ciento.

Fuente: Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 9.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 18 quáter

El empleador que contrate el servicio de adolescentes con edad para trabajar bajo dependencia y subordinación para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, de acuerdo al reglamento a que hace referencia el artículo 15, será sancionado con una multa de:

- a) 5 a 20 unidades tributarias mensuales, en el caso de las microempresas.
- b) 10 a 50 unidades tributarias mensuales, en el caso de las pequeñas empresas.
- c) 15 a 80 unidades tributarias mensuales, en el caso de las medianas empresas.
- d) 20 a 100 unidades tributarias mensuales, en el caso de las grandes empresas.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas.

Fuente: Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 9.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Artículo 18 quinquies

El monto de la multa interpuesta se duplicará en caso de que el empleador hubiere sido sancionado más de tres veces por infracción de los artículos 18 bis, 18 ter o 18 quáter. En estos últimos dos casos, además, si las infracciones se hubieren dado dentro de un período de cinco años, el empleador quedará imposibilitado de contratar adolescentes con edad para trabajar bajo las normas de este capítulo.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las empresas que hubieren sido sancionadas por infracción de lo dispuesto en los artículos 18 ter y 18 quáter, por resolución administrativa o sentencia judicial, firmes, y deberá publicar semestralmente en su página web la nómina de las empresas infractoras. Para el caso correspondiente, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

Fuente: Ley N° 21.271, Artículo Único, N° 9.

Comentario

Véase comentario artículo 13.

Capítulo III

De la Nacionalidad de los Trabajadores

Artículo 19

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

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 20.

Comentario

Nuestro legislador, al igual que la mayoría de los países, establece como una medida de protección para los chilenos, la exigencia que un determinado porcentaje del total de trabajadores de la empresa, pertenezcan al país. Esta norma no se opone a la libertad de trabajo que consagra nuestra Constitución ya que solamente constituye una medida de protección para los nacionales.

La exigencia de que a lo menos el 85% de los trabajadores sean de nacionalidad chilena no rige tratándose de empleadores que ocupe 25 o menos trabajadores. La forma en la cual se determina el porcentaje de trabajadores chilenos en una empresa se encuentra regulada en el artículo 20 de este código.

Deben tenerse presente al momento de contratar un extranjero lo dispuesto en:

a. *La Ley N° 21.325, Ley De Migración Y Extranjería, vigente desde 12.02.2022, que nos indica “sólo se podrá emplear a extranjeros que estén en posesión de algún permiso de residencia o permanencia que los habilite para trabajar, o a quienes se encuentren debidamente autorizados para ello”, por lo que como empleadores siempre se deberá tener en consideración que el trabajador extranjero que deseen contratar debe estar legalmente en Chile y habilitado para prestar servicios remunerados, revisando para ello el tipo de visa que le permite permanecer en Chile.*

b. *Ley N° 18.156 del 25.08.82.*

Establece las condiciones necesarias para exceptuar el pago de las leyes de previsión social a las empresas que contratan personal extranjero, siempre y cuando se den las siguientes condiciones:

1. *Que se trate de un profesional o técnico.*
2. *Que el trabajador se encuentre afiliado a algún sistema de previsión fuera de Chile.*
3. *Que ese régimen de previsión, otorgue al extranjero cobertura en caso de invalidez, vejez, fallecimiento y enfermedad.*
4. *Que la intención del extranjero de no efectuar cotizaciones en Chile y de mantener su régimen previsional en el extranjero, quede establecida en el contrato de trabajo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5906/035, 26.12.2019

Ord 2628/040, 01.07.2009

Ord. 2071/124, 20.04.1999

Artículo 20

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

1. Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
2. Se excluirá al personal técnico especialista;
3. Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
4. Se considerará también como chileno a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Fuente: *Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 21; Ley N° 20.448, Artículo 4°; Ley N° 20.830, Artículo 41.*

Comentario

Véase comentario artículo 19.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2007/047, 11.05.2017

Ord. 2657/030, 18.07.2014

Ord. 4933/089, 16.11.2010

Ord. 6307/282, 14.11.1996

Ord. 6308/357, 15.11.1993

Ord. 1849/013, 09.06.2020

Capítulo IV

De la Jornada de Trabajo

Artículo 21

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 22.

Comentario

Jornada de trabajo es el período en que, de acuerdo a lo pactado en el contrato, el trabajador está obligado a prestar efectivamente servicios al empleador. Esto es lo que se denomina jornada de trabajo activa. En cambio, la denominada jornada pasiva, se define como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4247/092, 28.10.2011

Ord. 1275/015, 17.03.2006

Ord. 3017/080, 14.07.2005

Ord. 5097/191, 09.12.2004

Jurisprudencia Judicial

C.S. 31.07.06, Rol 2807-2005

Párrafo 1º

Jornada Ordinaria de Trabajo

Artículo 22

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 23; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 7; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 7, letras a) y b); Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 1; Ley N° 21.220, Artículo Único N° 1; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 1, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 1.

Comentario

1. La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada el 26.04.2023, al máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero de este se implementará de forma gradual en los 5 años siguientes contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, de la siguiente forma:
 - ✓ De 45 horas semanales a 44 horas semanales al primer año (26.04.2024);
 - ✓ De 44 horas semanales a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026); y
 - ✓ De 42 horas semanales a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028).
2. La jornada ordinaria máxima semanal debe distribuirse en no menos de 5 ni en más de 6 días en la semana (artículo 28).
3. La duración diaria máxima de la jornada ordinaria es de 10 horas (artículo 28).

Es importante destacar que las tres reglas señaladas, deben cumplirse en su integridad.

En los incisos 2°, 3°, y 4° del artículo 22, establece las personas que no están afecto al máximo de jornada semanal, esto es que están excluidos de limitación de jornada laboral, ellos quedan excluidos del máximo semanal de 44 horas, La sola circunstancia de encontrarse un trabajador en alguna de las situaciones allí expuestas, autoriza al empleador para excluirlo de la limitación de jornada de trabajo toda vez que el legislador no ha exigido que se efectúe una calificación previa.

Al tenor del artículo 22 solo se podrá pactar la exclusión de limitación de jornada en el caso de:

1. Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración
2. Los trabajadores que laboren o trabajen sin fiscalización inmediata.
3. Los que presten servicios a bordo de naves pesqueras.
4. Los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas

La Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023, que modifico a partir del 26.04.2024 el inciso segundo del artículo 22 antes citado, restringió bastante las causales de procedencia de exclusión de limitación de jornada, incorporando además un procedimiento administrativo, ante la Dirección del Trabajo, para resolver posibles controversias entre la empresa y sus trabajadores respecto de la procedencia de exclusión de limitación de jornada de trabajo.

En el inciso segundo se establece que en caso de producirse una diferencia entre la empresa y uno o varios trabajadores respecto de la aplicación o procedencia de una causal de exclusión de limitación de jornada para un determinado cargo o función, cualquiera de las partes, esto es el trabajador o el empleador, podrá solicitar al Inspector del Trabajo que se pronuncie respecto de si la exclusión de limitación de jornada es procedente o no para ese cargo o labor.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, los Inspectores del Trabajo se pronunciarán tomando en especial consideración el principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, se resolverá de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

De la resolución que emita el Inspector del Trabajo se podrá recurrir ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.

Es importante destacar, que si bien existe un procedimiento para resolver las posibles controversias que se produzcan entre las partes e la relación laboral por la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada, esto no inhibe las facultades fiscalizadoras / sancionadoras de la Dirección del Trabajo, por lo que la entidad fiscalizadora al constatar el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 inciso 2° se encuentra habilitada para implicar la respectiva sanción al empleador, esto es por excluir de limitación de jornada trabajadores que no califican en algunas de las situaciones de excepción.

El trabajador que considere que se le ha excluido de limitación de jornada de forma indebida o sin darse los supuestos para ello, no se encuentra obligado a utilizar el procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo 22, pudiendo denunciar directamente una vulneración a los presupuestos establecidos en la norma legal circunstancia en que se entenderá que existe controversia entre as

parte, salvo que el empleador se allane a dicha reclamación y arbitre las medidas para que el trabajador quede afecto a una jornada semanal de trabajo.

Respecto de los trabajadores que prestan servicios desde su domicilio u otro lugar tienen una regulación especial, que encontramos en los artículos 152 quáter G al 152 quáter O, por lo que, en materia de contrato de trabajo, jornada laboral y otras disposiciones deberán estarse a dichas normas, pudiendo pactarse la exclusión de limitación de jornada, solo si se está en algunas de las hipótesis que contempla el inciso segundo del artículo 22.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 828/49, 30.12.2025	Ord. 84/4, 06.02.2024	Ord. 81/02, 01.02.2024
Ord. 235/8, 18.04.2024	Ord. 213/07, 05.04.2024	Ord. 3358/057, 24.07.2006
Ord. 1262/041, 30.03.2005	Ord. 3561/133, 10.08.2004	

Jurisprudencia Judicial

C.S. 19.05.10, Rol 715-2010 C.A de Temuco 21.11.08, Rol 1833-2008

Artículo 22 bis

Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos una semana de antelación al inicio de éste.

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.

Fuente: Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 2.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, al máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero del artículo 22, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 844/51, 31.12.2025	Ord. 828/49, 30.12.2025	Ord. 82/03, 01.02.2024

Artículo 23

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 22, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas.

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

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

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

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

- a. No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;
- b. No podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;
- c. Deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;
- d. Deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 23-A; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 8; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 8; Ley N° 20.167, Artículo Único; Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 3.

Comentario

Este artículo regula el descanso que debe concederse a los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Se efectúa una distinción atendiendo al período de navegación de la nave:

1. Período de navegación hasta de 12 días.

Debe otorgarse uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no pueden ser inferiores a 12 horas dentro de cada 24 horas. De preferencia el descanso debe cumplirse en tierra, si las necesidades de la faena lo permiten.

Toda la dotación tiene derecho a un descanso en tierra de 8 horas como mínimo previo al zarpe.

2. Período de navegación superior a 12 días.

El descanso previo al zarpe puede ser otorgado efectivamente en tierra o en las instalaciones de la nave a elección del trabajador.

Dentro de cada día calendario, los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo de 8 horas continuas, o no inferior a 12 horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso.

Con fecha 10 de mayo de 2005, se publicó en el Diario Oficial el Decreto N° 101 que contiene el Reglamento del Trabajo a Bordo de Naves de Pesca. Este reglamento reemplaza al Decreto Supremo N° 214 de 1965, que regulaba la misma materia.

La Ley N° 20.167 faculta a las partes a modificar los descansos en la medida que se cumplan las condiciones que se contienen en la misma norma.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1333/020, 27.03.2008

Ord. 3525/074, 05.09.2007

Ord. 1276/016, 17.03.2006

Ord. 2345/097, 04.06.2004

Artículo 23 bis

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.167, Artículo Único.

Comentario

En este artículo se establece una preferencia para el pago de las remuneraciones, desahucios e indemnizaciones, con la limitación del inciso 2°.

Artículo 24

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

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

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

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 24; Ley N° 20.215.

Comentario

El empleador de los trabajadores del comercio tiene la facultad de extender la jornada ordinaria de trabajo, en los siguientes términos:

- a. *Sólo podrá ejercerse durante nueve días dentro de los quince días anteriores a la Navidad.*
- b. *Cuando el empleador ejerce esta facultad, no podrá pactar horas extraordinarias con los trabajadores.*
- c. *En los días en que se ejerce esta facultad la jornada no podrá extenderse más allá de las 23 horas.*
- d. *Bajo ninguna circunstancia la jornada laboral se extenderá más allá de las 20 horas, del día inmediatamente anterior a Navidad. Asimismo, se establece la misma limitación para el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3709/074, 16.09.2011

Ord. 5415/101, 22.12.2010

Ord. 5000/107, 07.12.2007

Artículo 25

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 25; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 9; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 9, letras a) y b); Ley N° 19.818; Ley N° 20.271, Artículo Único, N° 1, letras a), b) y c); Ley N° 20.767, Artículo Único, N° 1.

Comentario

La distribución de la jornada especial de estos trabajadores se efectúa de acuerdo a las necesidades del servicio, y el límite diario va a estar determinado por los descansos que establece el artículo 25, los que tendrán siempre el carácter de obligatorios.

En consecuencia, las normas que contempla la ley relativas a la distribución de la jornada de trabajo y a la duración máxima diaria, no alteran esta jornada especial de 180 horas mensuales, los cuales van a estar, como se expresara, determinados por los descansos obligatorios que se consagran para estos trabajadores.

En relación a los descansos se contemplan los aspectos que se indican:

1. Descanso mínimo de 8 horas dentro de cada 24 horas.
2. Descanso al arribar a un terminal de 8 horas mínimo en tierra, esto será procedente en caso de haber cumplido en ruta una jornada de 8 o más horas.
3. Descanso de 2 horas después de 5 horas de conducción.
4. Prohibición de manejar más de 5 horas continuas.
5. Litera adecuada para el descanso.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5286/047, 05.12.2012

Ord. 1860/020, 20.04.2012

Ord. 0464/009, 30.01.2012

Artículo 25 bis

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.271, Artículo Único, N° 2; Ley N° 21.561, artículo 1 N° 5, Ley N° 21.755, artículo 4.

Comentario

La modificación introducida por la Ley N° 21.755, publicada en el Diario Oficial el 11.07.2025, respecto de la jornada de los choferes de carga terrestre interurbana y los días adicionales de descanso conforme lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 21.755 comenzará a regir el 26.04.2028, esto de conformidad al numeral 2 del artículo primero transitorio de la ley N° 21.561.

La jornada de trabajo especial de estos trabajadores es de un máximo de 180 horas mensuales, estableciéndose que si se pacta este máximo de jornada mensual no se podrá distribuir en menos de 21 días en el mes. La distribución diaria de la jornada se efectúa de acuerdo a las necesidades del servicio, y el límite diario va a estar determinado por los descansos que establece el artículo 25 bis, los cuales tendrán siempre el carácter de obligatorios.

En consecuencia, las normas que contempla la ley relativas a la distribución de la jornada de trabajo y a la duración máxima diaria, no alteran esta jornada especial de 180 horas mensuales, los cuales van a estar, como se expresara, determinados por los descansos obligatorios que se consagran para estos trabajadores.

En relación a los descansos se contemplan los aspectos que se indican:

- 1. Descanso mínimo de 8 horas dentro de cada 24 horas.*
- 2. Descanso de 2 horas después de 5 horas de conducción.*
- 3. En caso de periodos de conducción inferiores a 5 horas el descanso de 2 horas se proporciona a las horas de conducción, una relación de 24 minutos de descanso por cada hora de conducción*
- 4. Prohibición de manejar más de 5 horas continuas.*
- 5. Litera adecuada para el descanso.*

En atención a los tiempos de espera se establece claramente que éstos no podrán exceder de 88 horas mensuales, y la base de cálculo para el pago de estos tiempos de espera no podrá ser inferior a 1.5 IMM calculados proporcionalmente. la entidad fiscalizadora en Ordinario N° 0439/008, de 28.01.2009, establece el procedimiento para calcular el valor mínimo de tiempo de espera, siendo el valor desde el 01.01.2026 el siguiente:

Valor hora espera = $((539.000 \times 1,5) / 180) = \$ 4.491,67$

Jurisprudencia Administrativa

<i>Ord. 2448/028, 04.07.2014</i>	<i>Ord. 5286/047, 05.12.2012</i>	<i>Ord. 4812/085, 08.11.2010</i>
<i>Ord. 2466/036, 02.06.2010</i>	<i>Ord. 0439/008, 28.01.2009</i>	<i>Ord. 3953/077, 16.09.2008</i>

Artículo 25 ter

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

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

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

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

2. La programación mensual de los servicios a realizar deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.
3. Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.
4. Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse.
5. Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuos dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.
6. Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 38.

Fuente: Ley N° 20.767, Artículo Único, N° 2, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 6.

Comentario

La jornada de trabajo de trabajadores que se desempeñen como parte de tripulación a bordo de ferrocarriles se regirá por siguientes normas, sin perjuicio de que las partes puedan someterse a un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso:

- a) *El empleador está obligado a entregar al trabajador la programación mensual de sus servicios, con a lo menos 15 días de anticipación.*
- b) *Existirá un límite mensual de 180 horas. El límite diario de jornada será de 7 horas y 30 minutos respecto de transporte de pasajeros, y de 9 horas continuas tratándose de transporte de carga. Ambos límites dentro de un período de 24 horas. Una vez finalizada la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 10 horas continuas, más el tiempo de traslado al lugar en que el trabajador pernocte o descanse.*
- c) *Si se superan los límites máximos del punto anterior, debido a la ocurrencia de situaciones difíciles de prever que interrumpan el servicio ferroviario, se pagaran las horas que se laboren en exceso con un recargo del 50%. Sin embargo, tratándose de demoras que excedan las 11 horas de trabajo, el empleador estará obligado a proveer una tripulación de relevo.*
- d) *En el caso de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, teniendo derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.*
- e) *Las partes podrán pactar turnos de espera o de llamado de hasta 7 horas y 30 minutos continuas dentro de un lapso de 24 horas para la realización de un servicio. Luego de este tiempo, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 10 horas continuas, más el tiempo de traslado al lugar en que el trabajador pernocte o descanse. Ahora bien, las horas laboradas por estos turnos no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes, no pudiendo ser inferior a 1,5 ingreso mínimo mensual, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 825/46, 23.12.2025	Ord. 0339/003, 19.01.2017	Ord. 4970/080, 05.10.2016
Ord. 3986/060, 14.10.2014	Ord. 0410/007, 28.01.2015	

Artículo 26

Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, estos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo

de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 25-B; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 10.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 826/47, 23.12.2025

Ord. 5076/095, 29.11.2010

Ord. 1158/053, 14.02.1995

Artículo 26 bis

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

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

Fuente: Ley N° 20.271, Artículo Único, N° 3.

Comentario

La jornada de trabajo especial de estos trabajadores será la señalada en el artículo 26 del Código del Trabajo, distribuida en turnos de un máximo de 8 horas de trabajo diarias y un tiempo de conducción continuo de 4 horas. Sin embargo, se permite pactar una jornada especial de 180 horas mensuales la que no se podrá distribuir en menos de 20 días. La distribución diaria de la jornada se efectuará de acuerdo a las necesidades del servicio, y el límite diario va a estar determinado por los descansos que establece el artículo 26 bis, los que tendrán el carácter de obligatorios.

En consecuencia, las normas que contempla la ley relativas a la distribución de la jornada de trabajo y a la duración máxima diaria, no alteran esta jornada especial de 180 horas mensuales, las que van a estar, como se expresara, determinados por los descansos obligatorios que se consagran para estos trabajadores.

Se contempla la prohibición de manejar más de 5 horas continuas.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 826/47, 23.12.2025

Ord. 4409/079, 23.10.2008

Artículo 27

Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

Fuente: Ley N° 21.561, artículo 1 N° 8.

Comentario

El nuevo artículo 27, incorporado por la Ley N° 21.561, desde el 26.04.2024, establece el derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que se les permitirá a los trabajadores que sean padres de niños de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, el anticipar o retrasar, hasta en 1 hora, el inicio de sus labores lo cual, a su vez, determinará su horario de salida. A modo ejemplo, si un dependiente que tiene un horario de trabajo de lunes a viernes de 8:00 horas a 17:48 horas con un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, la banda horaria de 2 horas, sería desde las 7:00 a las 9:00, dentro de la cual podrá adelantar o atrasar su hora de ingreso, es así que, si retrasase en 30 minutos su ingreso, es decir ingresa a las 8:30 horas su horario de salida sería a las 18:18 horas es decir ½ después de su horario habitual de salida.

Para ejercer este derecho, el trabajador debe entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. Por su parte, los empleadores no podrán negarse al ejercicio de este derecho, salvo en los siguientes casos:

i-. Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar el inicio de la jornada de trabajo;

ii-. Por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, por ejemplo; que se trate de funciones o labores de atención de público; cuando las labores desarrolladas por el dependiente sean necesarias para la prestación de los servicios de otros trabajadores o se refieran a la atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato individual o en el reglamento interno de la compañía.

Si madre y padre trabajan, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones de excepción descritas.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 81/02, 01.02.2024

Artículo 28

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 27, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 9.

Comentario

Las partes al distribuir la jornada de trabajo pactada lo pueden hacer en la forma que estimen conveniente, con dos importantes limitaciones:

- 1. La jornada ordinaria de 45 horas debe distribuirse en 5 o 6 días. En ningún caso se puede distribuir en más o en menos días.*
- 2. La jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 horas.*

La limitación señalada en el N° 1 precedente, debe relacionarse con las normas relativas al descanso semanal, cuya interpretación armónica permite concluir que la regla general es que ningún trabajador puede laborar más de 6 días continuos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0107/008, 09.01.2004

Ord. 5366/248, 15.12.2003

Ord. 0882/078, 07.03.2000

Artículo 29

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

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 28.

Comentario

En estos casos la extensión de la jornada ordinaria de trabajo no tiene un horario máximo, lo que sólo estará determinado por el tiempo que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena. Entonces, solamente en los casos que señala este artículo es posible extender la jornada ordinaria diaria.

La extensión de la jornada ordinaria en los términos analizados va a significar para el trabajador un aumento de su jornada ordinaria o habitual, por lo que se ha establecido una compensación al disponer este artículo, que las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Por último, se autoriza únicamente a extender la jornada ordinaria diaria y en ningún caso se podrá exigir al trabajador concurrir a prestar servicios durante sus días de descanso, invocando las situaciones excepcionales que permiten la extensión de la jornada.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1687/028, 07.04.2015.

Ord. 1599/051, 19.04.2005

Ord. 5371/313, 25.10.1999

Ord. 0519/025, 25.01.1995

Ord. 6985/326, 25.11.1994

Párrafo 2°

Horas Extraordinarias

Artículo 30

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 29; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 12.

Comentario

Es el propio legislador el que se ha encargado de precisar lo que debe entenderse por jornada extraordinaria señalando que es aquella que excede la jornada máxima legal o la pactada contractualmente, si fuere menor. En otros términos, el tiempo extraordinario será aquel que exceda de las 45 horas semanales, o las que exceden una jornada inferior que se haya pactado. Así por el ejemplo, si se ha pactado una jornada semanal de 20 horas, serán extraordinarias las que superen esa cantidad.

Para determinar la existencia de horas extraordinarias de trabajo, deberá examinarse si el trabajador excedió la jornada semanal pactada, con prescindencia de si las labores se realizaron en día festivo, domingo, de noche u otra consideración. Lo importante es que se exceda la jornada ordinaria.

Para generar jornada extraordinaria, previamente, deberá haberse cumplido la jornada semanal ordinaria, pues el límite que debe servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias es siempre semanal, de manera tal que no procede considerar como tales aquellas que sobrepasen la jornada diaria estipulada, si con ellas no se excede la jornada semanal convenida.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4245/090, 28.10.2011

Ord. 2939/052, 30.06.2006

Ord. 3291/128, 22.07.2004

Ord. 2298/054, 17.06.2003

Artículo 31

En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 30, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 10.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, al máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero del artículo 22, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Comentario

El límite que se ha establecido para la jornada extraordinaria es de carácter diario y no mensual, pues la ley permite laborar hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día siempre, y cuando se trate de faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador.

Es importante reiterar que, en atención al carácter irrenunciable de los derechos laborales, todo acuerdo entre trabajador y empleador en el sentido de laborar más de dos horas extras por día, no resulta jurídicamente procedente, aun cuando el trabajador manifieste su conformidad o le resulte beneficioso.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1673/103, 05.06.2002

Artículo 32

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

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

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

Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo período. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 31; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 11; Ley N° 19.988, Artículo Único, letra A.

Comentario

El trabajo en horas extraordinarias exige que previamente exista un acuerdo entre el empleador y el trabajador, a través del cual, ambas partes expresan su voluntad en tal sentido.

Sin embargo, para la validez y procedencia de este pacto, no basta la voluntad concordante de las partes, sino que se exige que el pacto tenga por objeto atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Este pacto presenta las siguientes características:

- a. Debe constar por escrito.*
- b. La vigencia es transitoria, no pudiendo superar los tres meses.*
- c. Puede ser renovado por acuerdo de las partes.*

En nuestro concepto la calificación de las necesidades o situaciones temporales corresponde a las partes, no resultando procedente que tal calificación la realice el Inspector del Trabajo, a quién le corresponde todo caso verificar que efectivamente se trate de situaciones temporales y no permanentes. Asimismo, el Inspector del Trabajo, deberá verificar que el pacto conste por escrito.

En determinadas circunstancias el pacto escrito, en virtud del cual trabajador y empleador acuerdan laborar tiempo extraordinario, será difícil o imposible de suscribir, es por ello que se ha previsto que en el evento que este no se encuentre escriturado, se considerarán horas extraordinarias aquellas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

En definitiva, cuando no existe pacto escrito son dos las condiciones que deben concurrir para estar en presencia de sobretiempo, a saber:

- 1. Que las horas laboradas sean en exceso de la jornada pactada; y*
- 2. Que las horas laboradas se efectúen con conocimiento del empleador.*

Por tanto, cuando concurren estos supuestos, la ley presume el pacto que exige, pese a que igualmente se exige que existan las necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Si el sueldo pactado es inferior al Ingreso Mínimo Mensual, o de no existir sueldo, la base de cálculo de las horas extraordinarias será éste.

El inciso cuarto permite que las partes acuerden por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado -hasta 5 días hábiles al año-, los cuales deberán ser utilizados por el dependiente dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá sólo dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación. En caso de que el trabajador no los solicite dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo periodo.

Notas:

- a. Todo trabajo que exceda la jornada ordinaria, debe tener como fundamento las necesidades o situaciones temporales de la empresa, no bastando el acuerdo de las partes.*
- b. Las horas extras no pueden ser impuestas unilateralmente, ni por el empleador, ni por el trabajador.*
- c. Existirá jornada extraordinaria, cada vez que se trabaje por sobre la ordinaria, aun cuando no haya sido autorizada por el empleador, ya que la ley no exige la autorización solamente requiere que se laboren con conocimiento de éste.*
- d. Para los Inspectores del Trabajo lo que manda es el registro de asistencia, por lo cual, si en este aparecen horas extraordinarias ordenarán pagarlas con el recargo correspondiente.*
- e. El empleador debe adoptar las medidas para evitar que se registre horas extras sin haberlas trabajado.*
- f. Para determinar el valor de las horas extraordinarias, deben considerarse todos los estipendios que revistan el carácter de sueldo, esto es que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 42 letra a) de este Código, aun cuando se les denomine de otra forma.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 387/11, 03.06.2025 Ord. 81/02, 01.02.2024 Ord. 199/5, 28.03.2024
Ord. 5286/047, 05.12.2012 Ord. 1322/044, 05.04.2005 Ord. 0244/003, 18.01.2005

Artículo 33

El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad.

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.

Fuente: Ley N° 21.561, artículo 1 N° 11.

Comentario

Los empleadores están obligados a implementar un registro de asistencia cualquiera sea la cantidad de trabajadores que laboren para ellos.

Es responsabilidad del empleador que el trabajador registre diariamente su asistencia. Asimismo, conforme lo establece el Reglamento N° 969, de 1933, es obligación del empleador sumar el total de horas semanales laboradas por cada trabajador, quien las firmará en señal de aceptación.

De acuerdo a lo sostenido por la dirección del Trabajo, el sistema de asistencia que el empleador implemente, debe ser único para todo su personal, independiente del lugar de prestación de los servicios, por lo que, si el empleador tiene faenas en diferentes localidades o regiones, en todas ellas deberá utilizar el mismo sistema de asistencia.

Los sistemas de asistencia electrónicos de asistencia deben ser debidamente autorizados por la Dirección del Trabajo para poder ser utilizados por los empleadores, pudiendo verificar si el sistema está o no con autorización vigente en el sitio web de la Dirección del Trabajo..

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 81/02, 01.02.2024 Ord. 2927/058, 28.12.2021 Ord. 3870/079, 28.09.2011
Ord. 2034/056, 10.05.2005 Ord. 5254/200, 17.12.2004

Jurisprudencia Judicial

C.A. de Copiapó 29.10.10, Rol 73-2010

Párrafo 3°

Descanso Dentro de la Jornada

Artículo 34

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo 33.

Comentario

El período señalado es un mínimo indicado por la ley, por lo cual no existe inconveniente para estipular un período superior, siempre que sea razonable. Asimismo, se hace presente que no existe obligación de anotar este período en el registro de asistencia, sin perjuicio de lo que el empleador establezca.

Quedan excluidos de esta obligación los trabajos de proceso continuo, que podrá ser calificado como tal en la medida que exija la presencia permanente de todos y cada uno de los trabajadores que lo desarrollan.

Durante el tiempo destinado para la colación, el trabajador puede permanecer en la empresa o salir de ella, pues no existe obligación de permanecer en ella.

La interrupción de la jornada para colación debe disponerse por el empleador en un momento intermedio de la misma, que no puede ser cercano al inicio ni al término de la jornada.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 745/38, 11.11.2025

Ord. 023, de 05.01.2017

Ord. 4247/073, 12.08.2016

Ord. 1186/013, 22.03.2013

Ord. 0351/007, 20.01.2012

Ord. 4085/079, 13.09.2006

Ord. 4385/169, 27.09.2004

Ord. 2947/111, 17.05.1996

Artículo 34 bis

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.918, Artículo 1 Numero 1, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 13.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, al máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero del artículo 22, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.918 que Adapta Normas Laborales Al Rubro Del Turismo, el día 30.05.2016, se introdujeron varias modificaciones al código del Trabajo que dice relación con la jornada de trabajo de los dependientes de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público.

Para poder entender lo dispuesto en este artículo se requiere además conocer las disposiciones de los artículos 22, 27, 28, 34, 36 y 38 de este Código.

1. El artículo 22 establece que el máximo de jornada ordinaria semanal no podrá exceder de 44 horas semanales, debemos tener presente que la modificación del máximo de jornada ordinaria de trabajo señalada en el inciso primero del artículo 22, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas el 26.04.2024; a 42 horas semanales desde el 26.04.2026 y a 40 horas desde el 26.04.2028.
2. El artículo 28 establece que las 44 horas semanales no pueden distribuir en no más de 6 ni menos de 5 días.
3. El artículo 34 del código del Trabajo establece que los trabajadores tienen derecho a un descanso para colación de duración no inferior a 30 minutos no imputables a la jornada laboral.
4. El personal que labora en restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público, en cuanto a la distribución de la jornada semanal, pueden estar afectos al régimen general de descansos establecidos en el artículo 35, que implicaría que serán de descanso los domingos y festivos, o bien excluidos del descanso dominical, caso en el cual estarán afectos a las disposiciones del artículo 38 del código del Trabajo, es decir se puede distribuir la jornada ordinaria de trabajo incluyendo los días domingos y festivos.
5. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 36 del código del Trabajo, los días de descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, deben comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso. En el evento que exista el sistema de turnos rotativos se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las 24:00 horas del día anterior al del descanso.
6. Respecto de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, se establece una situación especial en cuanto al otorgamiento del descanso regulada en el inciso segundo del artículo 36, que establece que las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas, solo en casos justificados, se puede traspasar dicho límite, pero con un máximo de 3 horas, las que deberán pagarse con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido, el trabajador debe en todo caso tener un descanso no inferior a 33 horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.

El artículo 34 bis, establece respecto de los trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público, que el período de descanso para colación tiene un tratamiento distinto al de carácter general regulado en el artículo 34, toda vez que con estos trabajadores se puede pactar una interrupción de la jornada diaria que va desde 30 minutos hasta 4 horas, en la medida que el total de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase de 45 horas semanales y 10 horas diarias establecidas respectivamente en los 22 y 28.

El trabajador durante el descanso de colación pueda permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no puede requerirle que preste servicios durante dicho lapso de tiempo, en el caso de

contravención a esta disposición se establece una multa especial de 60 unidades tributarias mensuales, a la cual le resulta aplicable las disposiciones del artículo 506.

Al pactar esta especial forma de distribución de la jornada, se establece la obligación de hacerlo por escrito, además por el tiempo de descanso que exceda de ½ hora se debe pagar una remuneración especial que no puede ser inferior al valor por hora correspondiente a 1.5 ingresos mínimos mensuales en base a una jornada de 44 horas semanales.

En caso de pactarse esta forma especial de distribución del horario de colación el empleador debe pagar el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 023, de 05.01.2017

Ord. 4247/073, 12.08.2016

Párrafo 4º

Descanso Semanal

Artículo 35

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 34.

Comentario

El estudio sistemático de los preceptos legales que regulan la institución del descanso semanal, permite establecer las siguientes normas:

1. La regla general es el descanso dominical en cuya virtud los trabajadores deben descansar los días domingos y aquellos que la ley declare festivos, como lo señala este artículo.
2. Por excepción, el legislador autoriza que empresas que desarrollan determinadas actividades puedan laborar los días domingos y festivos (artículo 38). La sola circunstancia que una empresa se encuentre en alguna de las situaciones del artículo 38, la autoriza para distribuir la jornada de trabajo de forma tal que incluya los domingos y festivos.
3. Todo trabajador tiene derecho al descanso semanal, que en el caso del artículo 35 serán los domingo y festivos y en el caso, del artículo 38, será un día a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en domingo, y otro día por las actividades desarrolladas en día festivo. El otorgamiento de días compensatorio se explica en que, por la circunstancia de encontrarse la empresa exceptuada del descanso dominical, no corresponde privar al dependiente de su derecho a descanso.

Estos descansos pueden ser comunes para todos los trabajadores o en turnos para no paralizar la marcha normal de la obra o faena

4. Las empresas que no se encuentran exceptuadas del descanso dominical, esto es que no se encuadran en alguna de las situaciones del artículo 38, no puedan laborar en día domingo o festivo, salvo fuerza mayor.

5. Los días de descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, deben comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso.

En el evento que exista el sistema de turnos rotativos se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las 24:00 horas del día anterior al del descanso.

6. Respecto de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, se establece una situación especial en cuanto al otorgamiento del descanso regulada en el inciso segundo del artículo 36, que establece que las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas, solo en casos justificados, se puede traspasar dicho límite, pero con un máximo de 3 horas, las que deberán pagarse con un recargo del 100% sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido, el trabajador debe en todo caso tener un descanso no inferior a 33 horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.
7. La circunstancia de laborar en días domingo o festivos en las empresas exceptuadas del descanso dominical (artículo 38), no da origen a jornada extraordinaria, la que se producirá, solamente en la medida que se exceda de la jornada ordinaria legal o de la pactada, si es menor. Sin embargo, existe un recargo especial respecto de los trabajadores a que se refiere el número 7 del artículo 38, toda vez las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo no menor a un 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.
8. Los trabajadores que laboren en las faenas del artículo 38, que acumulen más de un día de descanso en la semana producto de haber laborado un domingo y un festivo, pueden acordar con el empleador que el festivo laborado sea compensado en dinero. En este caso la norma establece que dicha compensación no podrá ser inferior a lo establecido en el artículo 32, esto es, que las horas trabajadas en el festivo podrán ser pagadas con un 50% de recargo es decir al valor de horas de sobretiempo. Por último, cabe señalar que, acordada la compensación en dinero del festivo laborado, no resulta procedente que se pida el otorgamiento del día de descanso.
9. El Director del Trabajo puede autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso, cuando las características de la prestación de servicios impidan aplicar las normas del artículo 38.
10. En el caso de los numerales 2 y 7 del artículo 38, en cada mes calendario se deben dar a lo menos 2 domingos libres, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 bis los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público numeral 7 del artículo 38, gozan de 7 domingos más de descanso en el año.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 180/004, 11.01.2018 Ord. 2015/033, 10.05.2006 Ord. 5100/193, 09.12.2004
Ord. 0151/002, 10.01.1994

Artículo 35 bis

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

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

Fuente: Ley N° 19.920, Artículo 1°, letra a).

Comentario

La ley faculta a las partes de la relación laboral, esto es, empleador y trabajador para convenir que la jornada laboral que corresponda al día hábil que recae entre dos feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo según corresponda, sea de descanso con goce de remuneraciones, acordando que las horas no laboradas en dichos días sean compensadas con trabajo efectivo.

Podrán quedar afectas a la citada compensación, las jornadas laborales correspondientes a los siguientes días hábiles:

- a. Aquél que recae entre dos días feriados, y*
- b. Aquél comprendido entre un día feriado y un sábado o domingo según corresponda*

En cuanto a las formalidades del pacto, es necesario señalar, que el acuerdo que al efecto celebre el empleador y trabajador deberá cumplir con las siguientes necesidades y requisitos:

- a. Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo.*
- b. Especificarse en dicho documento los días en que se efectuará la prestación de servicios, que tendrá como objeto compensar las horas no laboradas por este permiso, como asimismo la respectiva distribución horaria.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5510/262, 23.12.2003

Artículo 35 ter

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

Fuente: Ley N° 20.215, Artículo 1º, N° 3.

Comentario

Se dispone que en cada año calendario en que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes.

Artículo 36

El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las veintiuna horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las seis horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 35; Ley N° 19.920, Artículo 1º, letra b), Ley N° 20.918, Artículo 1 Número 2.

Comentario

Véase comentario al artículo 35.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4247/073, 12.08.2016

Ord. 3583/38, 16.09.2013

Ord. 0107/008, 09.01.2004

Ord. 0962/041, 06.02.1996

Artículo 37

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 36; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 2.

Comentario

Los trabajadores que tienen convenida una jornada de lunes a viernes o lunes a sábado se encuentran afectos al régimen general de descanso del artículo 35 por lo que sus días de descanso obligatorio deben recaer en día domingo, y en todos aquellos que la ley le ha asignado el carácter de festivo. Excepcionalmente este artículo permite distribuir la jornada en día domingo o festivo, siempre que concurra una situación de fuerza mayor, que podrá ser calificada por la Dirección del Trabajo. En caso que se trabaje en estos días se obliga al empleador a pagar esas horas en exceso como jornada extraordinaria, si con ellas se excede la jornada ordinaria máxima, o la convenida. Adicionalmente, podría estar afecto a multa en caso de que la Dirección del Trabajo estableciere que no existe fuerza mayor.

Véase además comentario al artículo 35.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2298/54, 17.06.2003

Artículo 38

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

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergradable;
2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
4. En los trabajos necesarios e imposterlables para la buena marcha de la empresa;
5. A bordo de naves;
6. En las faenas portuarias;
7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;
8. En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y
9. Como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingos.

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

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Con todo, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

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

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

Iguales compensaciones a las señaladas en el inciso octavo podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.

Fuente: Ley Nº 18.620, Artículo Primero, Artículo 37; Ley Nº 19.250, Artículo 1º, Nº 13; Ley Nº 19.481, Artículo 1º, Nº 1, 2 y 3; Ley Nº 19.759, Artículo Único, Nº 12, Artículo Nº 3; Ley Nº 19.973; Ley Nº 20.178, Artículo 1º, Nº 2; Ley 20.823 Artículo único, Nº 1, Ley Nº 20.918, Artículo 1 Numero 3; Ley Nº 20.940 artículo 1 Nº 5; Ley Nº 21.476, Artículo único.; Ley Nº 21.431, Artículo único; Ley Nº 21.436 artículo 2 Nº 2, Ley Nº 21.561, Artículo 1 Nº 14.

Comentario

El reglamento que regula la autorización y renovación de sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos lo encontramos en el Decreto N° 48 del Mintrab, el cual fue publicado en el Diario Oficial el 20.04.2024, debiendo ajustarse a sus disposiciones las solicitudes de implementación y renovación de las jornadas excepcionales a partir del mes de mayo de 2024.

Véase además comentario al artículo 35.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 601/26, 04.09.2025	Ord. 3595/096, 07.08.2017	Ord. 2297/052, 29.05.2017
Ord. 2091/049, 17.05.2017	Ord. 0712/020, 10.02.2017	Ord. 4247/073, 12.08.2016
Ord. 2611/039, 27.05.2015	Ord. 0407/006, 30.01.2014	Ord. 3583/038, 16.09.2013
Ord. 2598/032, 02.07.2013		

Artículo 38 bis

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro. Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

Fuente: Ley 20.823 Artículo único, N° 2.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley 20.823, el 07.04.2015, se adicionaron 7 domingos más de descanso en el año a los trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, este derecho está limitado eso sí a los trabajadores que dicha atención y no a otros trabajadores como serían por ejemplo los dependientes que realizan labores de aseo o vigilancia.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0806/014, 09.02.2018	Ord. 139/026, 24.02.2016	Ord. 2226/036, 22.04.2016
Ord. 2335/041, 28.04.2016	Ord. 1921/033, 20.04.2015	Ord. 2205/037, 06.05.2015
Ord. 3996/052, 07.08.2015	Ord. 4755/058, 14.09.2015	Ord. 5733/066, 06.11.2015

Artículo 38 ter

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

Fuente: Ley 20.828 Artículo único.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley 20.824, el 18.04.2015, se establece que los descansos irrenunciables de los dependientes del comercio regulados en la Ley 19.973, esto es el 01 de enero, 01 de mayo, 18 y 19 de septiembre y el 25 de diciembre, el empleador al momento de hacer las programaciones de turnos o actividades de sus trabajadores no podrá hacer coincidir los descansos irrenunciables con los descansos semanales de su personal.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1464/016, 14.05.2021	Ord. 2091/049, 17.05.2017	Ord. 0712/020, 10.02.2017

Ord. 4754/057, 14.09.2015

Ord. 2335/041, 28.04.2016

Ord. 4247/073, 12.08.2016

Ord. 5315/089, 27.10.2016

Artículo 39

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 38.

Comentario

Resulta procedente el establecimiento de jornadas bisemanales de trabajo, sin que exista autorización de la Dirección del Trabajo, en la medida que concurran los siguientes requisitos:

1. *Que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos;*
2. *Que haya acuerdo de las partes en tal sentido.*

El máximo de horas ordinarias que se pueden pactar en una jornada bisemanal es desde el 26.04.2024 un total de 88 horas, que corresponden a 2 semanas de 44 horas que es el máximo legal, desde el 26.04.2026 será de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas.

La jornada bisemanal de trabajo puede ser de 7 hasta 12 días continuos de labores, sin embargo, las 88 horas bisemanales que es el máximo legal, solo pueden pactarse en aquellas jornadas que contemplen 10; 11 o 12 días continuos de labores, a las cuales se les agreguen los días de descanso respectivos que serán 5, 4 y 3 respectivamente., que corresponden a los descansos que deben otorgarse por cada domingo o festivo que haya incidido en el período bisemanal, aumentados en uno.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5/1, 05.01.2026

Ord. 5667/033, 06.12.2019

Ord. 5574, 03.12.2019

Ord. 5650/128, 22.11.2017

Ord. 4248/097, 16.10.2007

Ord. 5547/263, 26.12.2003

Ord. 2022/123, 01.07.2002

Artículo 40

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 39.

Párrafo 5°

Jornada Parcial

Artículo 40 bis

Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a treinta horas semanales.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 13; Ley N° 21.561, artículo 1 N° 15.

Comentario

Se autoriza, reconoce y tipifica el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial en las condiciones que se exponen a continuación:

- a. *Se entiende por contrato con jornada a tiempo parcial, aquellos en que se ha pactado una jornada que no exceda de 30 horas semanales.*
- b. *Se permite pactar horas extraordinarias, las que se sujetaran a las normas contenidas en los artículos 30, 31 y 32.*
- c. *La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá superar las 10 horas.*
- d. *La jornada ordinaria diaria puede interrumpirse por un lapso no inferior a media hora y no superior a una hora para colación.*
- e. *Los trabajadores afectos a este tipo de contrato gozan de los derechos que contempla el Código para los dependientes a tiempo completo.*
- f. *El sueldo mínimo mensual puede ser de un monto menor al fijado para la jornada máxima semanal, actualmente de 44 horas semanales, calculándose este en proporción a la jornada parcial convenida, dándonos a modo de ejemplo que desde el 01.05.2025 el sueldo mínimo proporcional será:*

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(539.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = \$367.500.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $539.000 / 44 \times 20$

Sueldo mínimo = \$245.000.-

- g. *El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales de la gratificación legal pagada bajo la modalidad del artículo 50, se calculará proporcionalmente., a modo de ejemplo para una jornada de 20 horas semanales el cálculo sería el siguiente:*

Tope anual de gratificación jornada 44 horas semanales $(4.75 \times 539.000) = \$2.560.250.-$

El tope mensual jornada 44 horas semanales $(2.560.250 / 12) = \$213.354.-$

Tope anual de gratificación jornada 20 horas semanales $((4.75 \times 539.000) / 44) \times 20 = \$1.163.750.-$

Tope mensual de gratificación jornada 20 horas semanales $(1.163.750 / 12) = \$96.979.-$

- h. *La gran ventaja y conveniencia de celebrar este tipo de contrato es que las partes podrán pactar alternativas de distribución de la jornada, con lo que no quedarán afectas a una distribución única. Pactadas estas alternativas de distribución podrán ser modificadas unilateralmente por el empleador, comunicando tal determinación con una anticipación, de a lo menos, una semana. En esta comunicación, que para efectos de seguridad tanto para el trabajador como para el empleador deberá ser por escrito, éste último deberá indicar la alternativa de distribución de jornada que regirá en la semana o período superior siguiente.*
- i. *Se contempla una norma especial para la determinación de la base de cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiese corresponderle al trabajador, al momento de producirse la terminación del contrato de trabajo. Para estos efectos la última remuneración será el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador, debidamente actualizadas, durante la vigencia del contrato de trabajo o de los últimos 11 años del mismo.*

La indemnización determinada en la forma indicada anteriormente deberá ser comparada con la indemnización que le correspondiere al trabajador por aplicación del artículo 163, o sea, la indemnización convencional o legal que procede pagar, en los casos que la terminación del contrato de trabajo tenga lugar por las causales del artículo 161 (necesidades de la empresa y desahucio), debiendo pagarse la mayor de ellas.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 827/48, 30.12.2025

Ord. 81/02, 01.02.2024

Ord. 2901/027, 27.06.2012

Artículo 40 bis A

En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

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

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

Fuente: *Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 13; Ley N° 19.988, Artículo Único, letra B).*

Artículo 40 bis B

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

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

Fuente: *Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 13.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2226/036, 22.04.2016

Ord. 2335/041, 28.04.2016.

Artículo 40 bis C

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

Fuente: *Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 13.*

Artículo 40 bis D

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

Fuente: *Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 13.*

Artículo 40 bis E

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, las partes podrán acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de conformidad con las reglas precedentes y las siguientes reglas especiales:

- a) Se entenderá para estos efectos como estudiante trabajador a toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.
- b) La calidad de alumno regular o en proceso de titulación deberá acreditarse dentro del plazo para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9, mediante certificado emitido por la institución educacional respectiva. Ésta tendrá la obligación de emitir el certificado para dicho fin, de manera gratuita, dentro del plazo de tres días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de ello ni aun por encontrarse el estudiante en mora o por cualquier otro motivo. El certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos, llevará el empleador. Igual certificación deberá acompañarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.
- c) En caso de que el estudiante trabajador deje de cumplir con los requisitos señalados en la letra a), se aplicarán las normas generales de este Código.

Con todo, el estudiante trabajador deberá informar de inmediato al empleador sobre los cambios en su calidad de estudiante.

- d) Tratándose de estudiantes trabajadores, la jornada ordinaria diaria será continua. Con todo, las partes podrán pactar sólo una interrupción diaria, la que en ningún caso podrá afectar el derecho a colación del cual goza el trabajador. La interrupción deberá ser concordante con el horario académico lectivo vigente del estudiante y se justificará anexando éste en el respectivo contrato de trabajo.

Entre el inicio y el término de la jornada diaria no podrán transcurrir más de doce horas, sumados los períodos trabajados, en jornada ordinaria y extraordinaria, más la interrupción señalada en el párrafo anterior. Las horas efectivamente trabajadas no podrán ser superiores a diez horas diarias.

Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el inciso quinto del artículo 34 bis, en lo que corresponda.

De conformidad con lo dispuesto en la ley N° 16.744, y tratándose de estudiantes trabajadores regidos por la presente jornada, se entenderá que son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo.

- e) El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador, por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.
- f) Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, las partes podrán acordar por escrito alguna de las siguientes alternativas:
 - i. Mantener la prestación de servicios de acuerdo a las disposiciones del presente artículo.
 - ii. Suspender el contrato de trabajo. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.
 - iii. Pactar una jornada de trabajo ordinaria.
- g) Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, podrán optar por:
 - i. Adquirir la calidad de cotizantes del régimen de prestaciones de salud conforme a la letra a) del artículo 135 del decreto con fuerza de ley antes indicado, en cuyo caso el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador conforme a las reglas generales.
 - ii. Mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga. En este caso, el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del

estudiante trabajador a la institución de salud previsional respectiva, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 202 del decreto con fuerza de ley antes indicado. La institución de salud previsional deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador.

- h) No podrán pactar esta jornada de trabajo especial aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia.

Fuente: Ley N° 21.165, Artículo 1.

Comentario

Este Artículo regula una jornada parcial adecuada para trabajadores estudiantes, se entenderá para estos efectos como estudiante trabajador a toda persona que tenga entre 18 y 24 años de edad inclusive, que se encuentre cursando estudios regulares o en proceso de titulación en una institución de educación superior universitaria, profesional o técnica reconocida por el Estado o en entidades ejecutoras de programas de nivelación de estudios.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4533/028, 24.09.2019 Ord. 316/003, 16.01.2020

Capítulo V

De las Remuneraciones

Artículo 41

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 40; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 2.

Comentario

Este precepto legal proporciona el concepto de remuneración. En cambio, en el inciso 2° enumera los emolumentos que no tienen tal carácter, ya que no son percibidos por el dependiente por causa del contrato de trabajo, sino que más bien se trata de asignaciones especiales de contenido indemnizatorio o compensatorio y prestaciones de seguridad social.

La enumeración del inciso segundo del artículo 41 debemos entenderla como taxativa por lo que solamente son los estipendios que en él se mencionan los que no constituyen remuneración, por lo cual no serán imponibles para efectos previsionales. Todo estipendio que no aparezca enumerado en el inciso segundo del artículo 41, constituirá remuneración resultando, por consiguiente, imponible para efectos previsionales.

Las indemnizaciones que paguen las empresas a sus trabajadores al concluir la relación laboral, cualquiera su naturaleza, esto es indemnizaciones legales, convencionales o voluntarias, no constituyen remuneración para efecto de cotizaciones previsionales, toda vez que las normas previsionales nos dicen expresamente que estas se calcularán sobre las remuneraciones del dependiente.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019 Ord. 3630/071, 09.09.2011 Ord. 2263/037, 01.06.2011
Ord. 1915/027, 03.05.2011 Ord. 1816/052, 27.04.2005

Jurisprudencia Judicial

C.A. Santiago 07.10.11, Rol 370-2011 C.A. Santiago 31.03.05, Rol 0092-2004

C.A. Santiago 09.03.04, Rol 6858-2002

Artículo 42

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a. Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.
- b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compra, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d. Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 41; Ley N° 20.281 Artículo Único, N° 1.

Comentario

Este precepto legal enumera a título meramente ejemplar algunos tipos de remuneraciones, por lo que existirán otros tipos, aunque reciban diversas denominaciones, tales como bonos, aguinaldos, u otros. Existe entre la remuneración y estos, una relación de género a especie.

Todos los estipendios que enumera este artículo son remuneraciones, por lo que estarán afectos a cotizaciones previsionales e impuestos.

Con la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del 21 julio de 2008, se estableció que el sueldo o sueldo base no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, siendo en este caso obligatorio el pactar como sueldo el valor del ingreso mínimo vigente. Se establecen eso sí excepciones, las cuales dicen relación con las personas excluidas de limitación de jornada y las jornadas parciales de trabajo, las cuales son aquellas de 30 horas o menos, en donde se puede convenir un sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal pactada.

Actualmente el IMM es de \$539.000.-, el cual fue fijado por la Ley N° 21.751, publicada en el Diario Oficial el 28.06.2025.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 827/48, 30.12.2025

Ord. 2734/047, 08.07.2011

Ord. 3662/053, 17.08.2010

Ord. 2212/036 08.06.2009

Ord. 3152/063 25.07.2008

Artículo 43

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 42; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 6.

Artículo 44

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 43; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 15; Ley N° 19.502, Artículo 10; Ley N° 20.281, Artículo Único, N° 2.

Comentario

Este precepto legal regula diferentes materias:

1. *La remuneración puede ser establecida o pactada por unidad de tiempo, que puede ser el día, la semana, la quincena o mes, la que en ningún caso puede exceder de un mes. Asimismo, la remuneración se puede establecer por pieza, obra o medida.*
2. *Se dispone expresamente que el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.*

La regla general es que ningún trabajador puede percibir un sueldo inferior al ingreso mínimo, salvo quienes por ley pueden percibir un ingreso mínimo menor, a saber:

- a. *Los trabajadores menores de 18 años.*
- b. *Los trabajadores mayores de 65 años.*
- c. *Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje.*

Actualmente el IMM es de \$539.000.-, el cual fue fijado por la Ley N° 21.751, publicada en el Diario Oficial el 28.06.2025.

El ingreso mínimo está establecido para una jornada ordinaria de trabajo (44 horas semanales), por lo cual, en el evento de pactarse una jornada parcial, esto es de 30 horas o menos, el ingreso mínimo se calculará proporcionalmente., a modo de ejemplo tendremos:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales ((539000/ 44) X 30) = \$367.500.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales ((539.000/ 44) X 20) = \$245.000.-

3. *Una importante materia regulan los incisos 4° y 5° al disponer que en la remuneración pactada con el trabajador, se entienden incluidos todos los estipendios o beneficios que se devengan en relación al tiempo servido cuando la duración del contrato sea igual o inferior a 30 días, en consecuencia, en aquellos casos que la duración del contrato no exceda de los días indicados, no existe obligación de pagar gratificación, feriado, y todos aquellos beneficios que se devengan en relación al tiempo servido, ya que estos se consideran incluidos en la remuneración estipulada.*

Lo anterior no se aplica tratándose de contratos de duración igual o inferior a 30 días, que, prorrogados, dan un período total de prestación de servicios superior a 60 días.

En definitiva, en todo contrato ya se traten a plazo fijo, por obra o faena o indefinido cuya duración no exceda de 30 días, o que prorrogado el tiempo total de trabajo no supere los 60 días, no existe la obligación de pagar ningún beneficio proporcional al tiempo trabajado como son el feriado proporcional y la gratificación.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 827/48, 30.12.2025 Ord. 3662/053, 17.08.2010 Ord. 3152/063, 25.07.2008
Ord. 0013/006, 05.01.2004 Ord. 0190/013, 11.01.2001 Ord. 3071/030, 13.11.2020

Jurisprudencia Judicial

C.S. 16.05.13, Rol 702-2013

Artículo 45

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

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

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

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 44; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 16; Ley N° 19.988, Artículo Único, letra C); Ley N° 20.281, Artículo Único, N° 3.

Comentario

En este precepto legal se consagra y regula el pago de remuneración por los días domingos y festivos, denominado habitualmente como séptimo día o semana corrida, en cuya virtud, los trabajadores que son remunerados por día tienen derecho a la remuneración en dinero, por los días domingo y festivos. A partir de la Ley N° 20.281 que establece que el sueldo mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo, se incorporó este derecho a semana corrida a los trabajadores que tengan sueldo mensual más emolumentos variables tales como comisiones y tratos o primas, calculando la semana corrida sólo en base a la parte variable de las remuneraciones.

1. Requisitos:

Para acceder al beneficio en comento deberán considerarse las remuneraciones fijas o variables que reúnan los requisitos de que sea devengada diariamente y que sea principal y ordinaria, ambos requisitos fijados por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3262/0066, de 05.08.2008.

2. Forma de cálculo:

La remuneración que el trabajador debe percibir por los días domingo y festivos corresponde al promedio de lo devengado por éste en el respectivo período de pago.

Al respecto el legislador ha establecido un procedimiento para calcular la remuneración correspondiente al séptimo día, cualquiera sea el sistema remuneracional del dependiente, que se efectúa de la siguiente manera:

- a. Deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana.*

b. El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en la semana respectiva.

Se dispone expresamente que no deben considerarse remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otros. Creemos que el sobresueldo (remuneración por las horas extraordinarias) quedará excluido por su evidente carácter extraordinario.

3. Incidencia en el sobresueldo:

Para determinar la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias, se debe considerar la remuneración percibida por los días domingos y festivos con el carácter de sueldo comprendida en el período en el que se liquiden aquéllas. Esto aplica sólo sobre las remuneraciones fijas como son el sueldo diario y el por hora, no así respecto de semana corrida calculada en relación a las remuneraciones variables.

4. Trabajadores exceptuados del descanso dominical:

La regla general es que la semana corrida corresponde a los domingos y festivos, sin embargo, a los dependientes exceptuados del descanso dominical por encontrarse en alguna de las situaciones del artículo 38 se les aplican las normas precedentemente indicadas, pero el valor de semana corrida corresponderá a los días de descanso.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3740/035, 27.08.2012 Ord. 2213/037, 08.06.2009 Ord. 3262/066, 05.08.2008
Ord. 3152/063, 25.07.2008 Ord. 0244/003, 18.01.2005

Jurisprudencia Judicial

C. A. de Santiago 12.09.2017, Rol 527-2017 C. S. 02.08.2017, Rol 8152-2017
C. S. 16.11.2017, Rol 19098-2017 C. S. 16.11.2017, Rol 19098-2017
C.S. 30.04.13, Rol 6159-2012 C.S. 23.04.13, Rol 6673-2012

Artículo 46

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 45.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1031/049, 24.02.1999 Ord. 4916/232, 08.08.1995

Artículo 47

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 46.

Comentario

En virtud de lo dispuesto en los artículos 47 y 50, el empleador que se encuentre obligado a pagar este tipo de remuneración, puede hacerlo de dos formas:

a. Repartir entre sus trabajadores el 30% de las utilidades líquidas obtenidas en el ejercicio comercial respectivo, o

b. Pagar al trabajador el 25% de lo devengado por éste, por concepto de remuneraciones mensuales en el respectivo ejercicio comercial.

La gratificación legal, cualquiera que sea el sistema de pago por el que se opte, siempre está sujeta a la condición que el empleador obtenga utilidades.

El optar por una u otra forma de pago es una facultad que compete exclusivamente al empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1912/046, 05.05.2017 Ord. 3279/092, 12.08.2003 Ord. 4102/235, 12.08.1999
Ord. 3890/283, 18.08.1998

Artículo 48

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 47; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 17; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra b); Ley N° 20.780, Artículo 17, N° 3; Ley N° 20.899, Artículo 10

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0609/013, 31.01.2018 Ord. 2018/048, de 12.05.2017 Ord. 3549/209, 12.07.1999

Artículo 49

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 48; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 18; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 7.

Artículo 50

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 49.

Comentario

El empleador puede dar cumplimiento a la obligación de pagar gratificación legal a sus trabajadores optando por el sistema que regula este artículo, el cual consiste en pagar a los dependientes el 25% de las remuneraciones devengadas por éstos, en el ejercicio comercial respectivo.

Este sistema presenta las siguientes características:

- 1. Es un tipo de gratificación legal y como tal, sujeta a la condición que el empleador obtenga utilidades en el ejercicio comercial.*
- 2. Se debe pagar a los trabajadores el 25% de todas las remuneraciones devengadas por estos en el año. Por lo tanto, el porcentaje indicado se debe calcular sobre el sueldo, sobresueldo, comisiones, bonos y todo estipendio que reúna las características de remuneración al tenor del artículo 41, y que además presente el carácter de mensual.*
- 3. Se establece un límite equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, de manera que si el 25% de las remuneraciones es superior a 4,75 I.M.M. se cumple la obligación pagando este último.*
- 4. El 25% de las remuneraciones se puede pagar de una vez, en 12 cuotas o en las cuotas que el empleador determine. No es exigencia legal que mensualmente se abone o pague para que opere este mecanismo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 447 / 13, 30.06.2025

Ord. 1682/018, 10.04.2012

Ord. 2914/051, 20.07.2011

Ord. 2093/088, 18.05.2004

Ord. 1014/086, 12.03.2000

Artículo 51

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 50.

Artículo 52

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 51.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4004/201, 02.12.2002

Ord. 4232/036, 11.10.2000

Artículo 53

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 52.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1963/032, 12.05.2008

Ord. 2793/136, 05.05.1995

Capítulo VI

De la Protección a las Remuneraciones

Artículo 54

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

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre, o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 53; Ley N° 20.786, Artículo Único.; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

El legislador laboral, a través de una serie de normas de carácter prohibitivas y restrictivas, tiende a procurar que el dependiente perciba su remuneración tal y como se pactó en el respectivo contrato de trabajo. Para ello ha regulado materias como el tipo de moneda, o el lugar en que debe efectuarse su pago, etc. Estas garantías se explican por el carácter alimenticio que tiene la remuneración para el trabajador y su familia.

El análisis de los artículos 54°, 55° y 56° permiten establecer que las garantías relativas al pago considerado en sí mismo, comprende los siguientes aspectos:

- a. *Las remuneraciones deben ser pagadas en moneda de curso legal, entendiéndose por tal el peso chileno.*
- b. *Las remuneraciones deben pagarse en dinero efectivo. Para que proceda el pago mediante cheque, vale vista bancario o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, es necesario que exista una solicitud del trabajador en tal sentido. La forma de pago de las remuneraciones es una cláusula mínima de todo contrato, por lo que es dicho instrumento donde se debe dejar claramente establecido la forma en la cual se pagaran las remuneraciones del trabajador.*
- c. *Junto con el pago de las remuneraciones, el empleador debe entregar a los trabajadores un comprobante con indicación del monto pagado, la forma cómo se determinó y los descuentos practicados, lo que generalmente denominamos liquidación de remuneraciones.*
Cuando el trabajador percibe remuneraciones variables, como por ejemplo comisiones, bonos, premios u otros incentivos, se debe adjuntar a la liquidación un documento anexo que establezca los montos de estos haberes, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, esto en conformidad al artículo 54° bis de este Código.
- d. *El período de pago es el que acuerden las partes, el que en todo caso no puede exceder de un mes.*
- e. *Existe obligación de otorgar anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada, salvo estipulación en contrario.*
- f. *En relación al momento en que deben ser pagadas las remuneraciones, se dispone que deben pagarse:*
 - i. *En día de trabajo, entre lunes y viernes.*
 - ii. *En el lugar de trabajo.*
 - iii. *Dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.*
 - iv. *Se faculta a las partes para estipular días y horas de pago distintas.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1177/060, 11.04.2002

Ord. 4794/325, 10.11.2000

Ord. 8003/321, 11.12.1995

Artículo 54 bis

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.611, Artículo Único, N° 1.

Comentario

El precepto legal establece que las remuneraciones devengadas por el trabajador son parte de su patrimonio, por lo que resulta improcedente el establecimiento de cláusulas contractuales, tanto en los contratos individuales de trabajo como en instrumentos colectivos, que impliquen la devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador de sus remuneraciones, devengadas o percibidas, que tengan su fundamento en hechos que ocurran con posterioridad al devengamiento de aquellas. En efecto, se prohíben estas cláusulas cuando, por ejemplo, se pretende rebajar de las remuneraciones el monto de las comisiones correspondientes a ventas a crédito no pagadas por los clientes, o a instrumentos de comercio que no hayan podido ser cobrados. Esta norma tiene una excepción en el sentido de que serían legales cuando estos hechos emanen de incumplimientos de obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.

Esta disposición debe ser siempre analizada en armonía con lo establecido en el artículo 58 de este Código, que establece la prohibición de descontar de las remuneraciones del personal los efectos de comercio que el empleador autorizó a los trabajadores percibir por la realización de ventas, o la prestación de servicios.

Se permite el pacto de bonos o premios por hechos futuros, como por ejemplo la permanencia del cliente en la empresa o por la puntualidad en los pagos, pero sólo en los casos en que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

El inciso final establece la prohibición de condicionar la contratación del trabajador o la conservación del empleo o el ascenso de este en la línea jerárquica de la empresa, a la suscripción de cualquier tipo de instrumento que tengan como objeto el responder por remuneraciones que el trabajador haya percibido.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1643/015, 18.04.2013

Ord. 4814/044, 31.10.2012

Artículo 55

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago

que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 54; Ley N° 20.611, Artículo Único, N° 2.

Comentario

En el inciso primero de este artículo se establece que la periodicidad de pago de las remuneraciones, será la que las partes acuerden en el contrato de trabajo, la que en ningún caso podrá exceder de 1 mes. La doctrina emanada de la Dirección del Trabajo ha establecido que, para efectos de las normas del Código del Trabajo, mes es un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente.

Doctrinariamente la Dirección del Trabajo ha establecido que en los contratos de trabajo debe indicarse el día de pago de las remuneraciones, no correspondiendo que se establezca, a modo de ejemplo, que las remuneraciones se pagaran el último día hábil de cada mes o como se suele pactar; dentro de los 5 primeros días del mes siguiente, toda vez que con ello en algunos meses se excedería del periodo máximo de pago de las remuneraciones de un mes.

No se debe perder de vista lo dispuesto en el artículo 154 de este Código, que establece como parte del contenido mínimo de todo reglamento interno de orden higiene y seguridad, lo siguiente: 3. Los diversos tipos de remuneraciones; 4. El lugar, día y hora de pago.

Además, en este artículo se regula la situación especial de las comisiones, en cuanto a que independientemente de las formas o condiciones de pago que la empresa pacte con sus clientes, estas se entenderán devengadas, es decir, incorporadas al patrimonio del trabajador, al momento en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que le dieron origen, debiendo ser pagadas por el empleador conjuntamente con las demás remuneraciones del periodo. En definitiva, no procede que estas comisiones sean pagadas en el mes siguiente o en meses posteriores, como sería por ejemplo condicionar el pago de las comisiones por ventas al pago por parte del cliente de los productos o servicios.

Se establece una excepción a lo anterior en el sentido de que cuando por razones de carácter técnico no fuese posible pagarlas en el periodo respectivo, estas podrán ser pagadas el mes siguiente.

Toda cláusula contractual que infrinja lo dispuesto en el inciso primero del artículo 55 se entenderá por no escrita, lo que implica que no tendrá ninguna eficacia, debiendo pagarse las remuneraciones según lo regulado en la norma en análisis.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4814/044, 31.10.2012

Ord. 2093/033, 13.05.2011

Ord. 0802/070, 01.03.2000

Ord. 5618/298, 22.09.1997

Artículo 56

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 55.

Comentario

Véase comentario al artículo 54.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4814/044, 31.10.2012

Ord. 2501/187, 01.06.1998

Artículo 57

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

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 56.

Comentario

Se establece como una forma de protección a las remuneraciones, una garantía frente a los acreedores del trabajador, y consiste en que las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social, serán inembargables hasta el monto de 56 Unidades de Fomento., lo que exceda de esa cifra puede ser afectada por esta medida de apremio.

La excepción a la inembargabilidad de las remuneraciones está dada por pensiones alimenticias, toda vez que el juez competente puede decretar que se retengan de las remuneraciones del trabajador hasta un 50% de ellas.

Respecto de los trabajadores a quienes se les realiza el descuento en las remuneraciones de pensiones de alimentos, debemos tener presente que la Ley N° 21.389, que "Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos", que modifico la Ley N° 14.908, genera obligaciones para los empleadores durante la relación laboral y al momento de que esta concluye.

· Obligaciones Del Empleador Durante La Vigencia De La Relación Laboral

Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia, provisoria o definitiva, por parte de un trabajador dependiente, establecerán como modalidad del pago, la retención por parte del empleador, salvo que el tribunal establezca, por razones fundadas, su falta de idoneidad para asegurar el pago.

En caso que las partes lleguen a un acuerdo sobre alimentos futuros, el juez que lo aprueba debe ordenar al empleador del alimentante que retenga de las remuneraciones que le deben pagar, el monto equivalente a la pensión de alimentos convenida, salvo estipulación en contrario contenida en dicho acuerdo.

Toda resolución que fije una pensión de alimentos deberá expresar su monto en UTM, por lo que el empleador del alimentante, deberá reajustar periódicamente el monto a retener, en virtud de la variación de dicha unidad económica, recordemos que la UTM varia mes a mes de acuerdo al IPC, por lo que el monto debe ser reajustado mensualmente.

El descuento del monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, deberá realizarse a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social, es decir, goza de preferencia respecto a los demás descuentos de carácter convencional o legal a los que esté afecta la remuneración.

Es de nuestra opinión que dada la redacción del artículo 11 bis de la Ley N° 14.908, en caso de trabajadores a quienes se les descuenta mensualmente un crédito social otorgado por una CCAF, el descuento de la retención debe hacerse antes que el descuento de la cuota del crédito respectivo, toda vez que este tipo de descuento obligatorio según el inciso primero del artículo 58 del código del Trabajo es calificado como deuda con instituciones previsionales y no una cotización de seguridad social.

Si el empleador incumple la obligación de retención, incurrirá en multa a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

Se establece respecto de gerentes y directores de sociedades anónimas abiertas con transacción bursátil, que tengan una inscripción vigente en el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos en carácter de deudor, la sociedad respectiva deberá retener el sueldo del director o gerente general, el equivalente a un 50% de su sueldo o el monto total de alimentos adeudados si éste fuere menor, debiendo pagarlo directamente al alimentario.

· *Obligaciones Del Empleador Al Concluir La Relación Laboral*

En caso de trabajadores afectos a retención judicial de pensión de alimentos, al concluir la relación laboral con su empleador tuviese derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios o indemnización voluntaria, previo a ratificarse el finiquito, el ministro de fe, debe exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el Tribunal.

Para dar cumplimiento a lo señalado, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual el empleador debe acompañar al finiquito las tres últimas liquidaciones de remuneraciones mensuales, anteriores al término de la relación laboral del trabajador, donde aparezca el correspondiente descuento por retención judicial y declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no aparezca especificada en las liquidaciones.

El incumplimiento de lo expuesto hará, a quien corresponda, solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

De acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 14.908, establece que el empleador de trabajadores que estén afectos a este tipo de retención al momento de concluir la relación laboral debe:

- 1. Informar al tribunal que ordeno la retención el término de la relación laboral.*
- 2. Si la empresa paga indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, el empleador debe retener respecto de ellas:*
 - a) De la indemnización sustitutiva del aviso previo, la pensión de alimentos correspondiente al mes siguiente.*
 - b) De la indemnización por años de servicios, sea que esta sea pague de acuerdo a las normas legales, por acuerdos entre las partes o bien en forma voluntaria por el empleador, se deberá retener el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador.*
- 3. Adjuntar al finiquito de trabajo las 3 liquidaciones de remuneraciones anteriores al mes de término de la relación laboral.*
- 4. Declarar por escrito que ha dado cumplimiento a su deber de retención y entero de la pensión de alimentos, o bien declarar que a la fecha de término no ha sido notificado por el tribunal respectivo de la realización de retención judicial. Esta declaración, no se ha establecido que deba ir en el finiquito de trabajo o bien en un documento anexo a este, por lo que muchas empresas han optado por hacer la declaración respectiva en el mismo finiquito de trabajo, con la finalidad de que, al monto de la ratificación del finiquito ante ministro de fe, sea más expedita la acreditación del cumplimiento de esta obligación.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0605/009, 31.01.2018

Artículo 58

El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 57; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 19; Ley N° 20.425, Artículo Único; Ley N° 20.540, Artículo Único; Ley N° 20.830, Artículo 41.

Comentario

Las garantías a las remuneraciones de los trabajadores en relación al empleador son reguladas en los artículos 58, 62 y 63, comprendiendo las materias que se indican a continuación:

1. Descuentos a las remuneraciones. Artículo 58.

Los descuentos que se pueden efectuar a las remuneraciones del trabajador admiten la siguiente clasificación:

a. Legales u obligatorios. Artículo 58 inciso 1°.

Reciben esta denominación debido a que el empleador se encuentra obligado a efectuarlos por mandato legal, cuando concurren los supuestos necesarios para ello, sin que pueda excusarse de hacerlo bajo ninguna circunstancia. Estos descuentos son:

- ✓ *Los impuestos que graven las remuneraciones*
- ✓ *Las cotizaciones previsionales o de seguridad social*
- ✓ *Las cuotas sindicales*
- ✓ *Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.*

También, deben deducirse a las remuneraciones las pensiones alimenticias, reguladas en el artículo 57 del código.

b. Convencionales.

Son aquellos que se efectúan de común acuerdo entre empleador y trabajador, existiendo 2 tipos de descuentos, a saber:

1. *El descuento de cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos.*

Para que opere este tipo de descuento, el empleador está autorizado a otorgar mutuos o créditos sin interés, de los cuales podrá hacer el descuento de hasta un 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.

Solo se permite el descuento de estas sumas si el empleador paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

2. *Para efectuar pagos de cualquier naturaleza, en estos casos el acuerdo debe constar por escrito, y no puede exceder el 15% de la remuneración total del trabajador.*

- c. *Prohibidos.*

Se prohíbe al empleador realizar descuentos a la remuneración del trabajador por los conceptos enumerados en el inciso tercero.

Con la publicación de la Ley N° 20.425 se incorporaron los descuentos relacionados con los documentos mercantiles tales como cheques, vales vistas, letras de cambios u otros, que no son pagados por los giradores de éstos, señalándose claramente que está prohibido que el empleador descunte o retenga suma alguna por esos conceptos. Esta norma viene a reforzar la doctrina por muchos años sostenida por la Dirección del Trabajo y los tribunales laborales, en cuanto a que este tipo de descuentos eran improcedentes, toda vez que son parte de los riesgos propios del negocio al cual se dedica el empleador y no se puede hacer participe de este riesgo a los trabajadores. Se señala también que no resulta procedente el descuento a las remuneraciones de los montos correspondientes a robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador.

En caso de inobservancia de las normas sobre descuentos a las remuneraciones que dicen relación con los instrumentos mercantiles o de bienes del empleador robados, dañados o destruidos por terceros, el empleador debe devolver los valores al trabajador con los reajustes correspondientes y estará afecto a las sanciones administrativas según artículo 506 del Código del Trabajo.

2. *Publicidad. Artículo 62.*

Como medida de publicidad en el pago de las remuneraciones se impone la obligación a todo empleador, que tenga 5 o más trabajadores, de llevar un libro auxiliar de remuneraciones.

3. *Reajustabilidad de prestaciones morosas. Artículo 63.*

Notas:

- a. *El empleador debe efectuar los descuentos legales, cualquiera sea su monto.*
- b. *Todo descuento convencional requiere el acuerdo de trabajador y empleador para poder realizarlo.*
- c. *El empleador se encuentra obligado a efectuar el descuento por préstamo de la Caja de Compensación por mandato del artículo 58 y de la Ley N° 18.833 que establece el Estatuto de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2568/049, 09.11.2021	Ord. 5071/119, 26.10.2017	Ord. 3456/037, 05.09.2013
Ord. 2897/033, 24.07.2013	Ord. 3741/036, 27.08.2012	Ord. 2863/026, 25.06.2012
Ord. 1539/017, 28.03.2012	Ord. 0262/004, 17.01.2012	Ord. 4565/094, 15.11.2011
Ord. 4527/093, 15.11.2011	Ord. 4185/071, 23.09.2010	

Artículo 59

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

El cónyuge puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 58, Ley N° 21.400, Artículo Primero, Artículo 5°.

Comentario

Los artículos 57, 59 y 60, contienen las garantías para la familia del trabajador en los siguientes términos:

1. *Embargabilidad de las remuneraciones.* Artículo 57, inciso 2°.

La inembargabilidad de las remuneraciones establecida en el artículo 57 inciso 1° sufre otra excepción, pues tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, se podrá embargar hasta el 50% de las remuneraciones del trabajador.

2. *Mantención de la familia.* Artículo 59

En el contrato de trabajo se puede pactar o establecer una suma determinada de las remuneraciones sea destinada para la mantención de la familia, esto no requiere expresión de causa y es solo una cláusula más del contrato de trabajo.

3. *Trabajadora o trabajador vicioso.*

El o la cónyuge puede percibir hasta el 50% de las remuneraciones del trabajador o trabajadora declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo. Para el empleador es obligatorio realizar el descuento a las remuneraciones del trabajador y pagar al asignatario fijado por el tribunal.

4. *Fallecimiento del trabajador.* Artículo 60.

Al producirse la muerte del trabajador generalmente quedan prestaciones pendientes, situación que es regulada por el artículo 60 en los siguientes términos:

- Al fallecer el trabajador, el empleador deberá pagar las remuneraciones que le adeude, a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de ellos.
- Efectuado este pago, si queda un saldo y es inferior a 5 Unidades Tributarias Anuales, se deben pagar a las personas indicadas en el precepto legal y en el orden de prelación establecido.
- Si el saldo es igual o superior a 5 Unidades Tributarias Anuales, pasa a formar parte de la herencia del trabajador fallecido, siendo necesario realizar los trámites relativos a la posesión efectiva para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1582/032, 09.09.2022

Artículo 60

En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 59; Ley N° 20.830, Artículo 41.

Comentario

Véase comentario al artículo 59.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4793/083, 08.11.2010 Ord. 2944/138, 02.08.2001

Artículo 61

Gozan del privilegio del artículo 2.472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores y sus asignaciones familiares, las imposiciones o cotizaciones y demás aportes que corresponda percibir a los organismos o entidades de previsión o de seguridad social, los impuestos fiscales devengados de retención o recargo, y las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que corresponda a los trabajadores; todo ello conforme al artículo 2.473 y demás pertinentes del mismo Código.

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

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo 41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2.472 del Código Civil, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, estos se imputarán al máximo referido.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 60; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 20; Ley N° 20.720, Artículo 350 N° 1.

Comentario

El legislador ha regulado la situación que se produce cuando dos o más acreedores pretenden ser pagados en los mismos bienes del deudor. El trabajador, adquiere la calidad de acreedor respecto de las deudas del empleador a su persona y puede suceder, que otros acreedores del empleador también pretendan hacerse pago en los bienes de éste. Pues bien, como puede ocurrir que los bienes del empleador sean insuficientes por lo que en estos casos rige la prelación de créditos que establece la ley, pagándose primeramente los créditos privilegiados sobre los comunes o valistas.

Los emolumentos que gozan del privilegio del artículo 2.472 del Código Civil, o sea, constituyen créditos de primera clase son:

1. Las remuneraciones adeudadas al trabajador.
2. Las asignaciones familiares.
3. La indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 163 bis.
4. Las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin.
5. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del decreto ley N° 3.500
6. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral.
7. La indemnización por fuero del artículo 163 bis N° 4.
8. Los impuestos fiscales devengados de retención o recargo.

Se amplía el concepto de remuneración, adquiriendo tal carácter no sólo las señaladas en el inciso 1° del artículo 41, sino que también, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los

trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados, para los efectos del N° 5 del artículo 2.472 del Código Civil.

Respecto de las indemnizaciones se hace la siguiente distinción:

- a) *La indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el N° 2 del Artículo 163 bis tendrá un límite de 90 UF, considerándose para estos efectos la UF del último día del mes anterior a su pago. Es preferente respecto de las otras indemnizaciones al estar contenida en el N° 5 del artículo 2.472 del Código Civil, junto a las remuneraciones, asignaciones familiares y cotizaciones previsionales.*
- b) *En cambio, las otras indemnizaciones legales y convencionales tendrán un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, con tope de 11 años. Este mismo límite se aplicará a la indemnización por fuero del artículo 163 bis N° 4, indemnización que será equivalente a la última remuneración devengada por cada uno de los meses que restare del fuero. Estas indemnizaciones están contenidas en el N° 8 del artículo 2.472 del Código Civil.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3519/057, 09.09.2014

Artículo 62

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 61.

Comentario

Véase comentario al artículo 58.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2588/051, 12.11.2021

Artículo 62 bis

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

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

Fuente: Ley N° 20.348, Artículo 1°, N° 1.

Comentario

Con esta norma se busca generar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores similares en una empresa. Sin embargo, se permite la existencia de diferencias de remuneraciones basadas entre otras razones, en las capacidades del personal, sus calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias realizadas por algún trabajador o trabajadora afectada se sustanciarán siguiendo el Procedimiento de Tutela Laboral, regulado en los artículos 485 al 495 del Código del Trabajo, pero para ello debe primero haber concluido el procedimiento de reclamación interno en la empresa conforme las normas del reglamento interno de orden higiene y seguridad vigente en ella.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4930/086, 16.11.2010

Ord. 3030/045, 12.07.2010

Ord. 1187/018, 10.03.2010

Ord. 1019/012, 05.03.2010

Artículo 63

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 62.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019

Ord. 5346/282, 01.09.1997

Artículo 63 bis

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

Fuente: Ley N° 20.058, Artículo Único, N° 1.

Comentario

Se debe tener en consideración que el artículo 177 de este código establece que el empleador debe poner a disposición del trabajador el finiquito y las indemnizaciones que correspondan, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, plazo que se aplicará también a las remuneraciones adeudadas al concluir la relación laboral.

Las cuotas que se pacten deberán consignar los intereses y reajustes del período. Este pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo, y su incumplimiento hará inmediatamente exigible el total de la deuda, y será sancionado, además, con la aplicación de una multa administrativa.

Si las sumas pactadas en el finiquito no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al Juzgado del Trabajo para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez, en este caso incrementarlas hasta en un 150%.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3866/042, 07.10.2013

Ord. 3172/056, 11.07.2006

Artículo 64

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

Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también y a su elección a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá

disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

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

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

Las normas contenidas en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo serán también aplicables, en lo pertinente, en aquellos establecimientos de atención al público en los que se deje propina, como las estaciones de expendio de combustibles u otros. Los establecimientos que acepten medios electrónicos de pago deberán permitir que la propina también pueda ser pagada por los mismos medios.

Fuente: Ley N° 20.729, Artículo Único, Ley N° 20.918, Artículo 1 Número 4, Ley N° 21.009, Artículo Único.

Comentario

Esta norma establece la obligación del empleador de establecimientos que atiendan público a través de garzones, de incorporar al monto de la cuenta, en forma desagregada, la cantidad correspondiente al 10% de la misma, como propina voluntaria para el trabajador, manteniéndose el carácter voluntario para el cliente. Con la publicación en el Diario Oficial el día 30.05.2016 de la Ley N° 20.918, se regulo la entrega de la propina por parte del empleador a sus trabajadores cuando es este quien la recauda al ser la propina parte del total pagado por los clientes vía cheque o tarjetas bancarias.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0341/005, 19.01.2017

Ord. 4247/073, 12.08.2016

Ord. 0935/012, 10.03.2014

Ord. 02736/122, 05.07.2004

Ord. 04398/170, 27.09.2004

Artículo 64 bis

Derogado.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo N° 1.

Artículo 65

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 64; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 22.

Capítulo VII

Del Feriado Anual y de los Permisos

Artículo 66

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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

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

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 65-A; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 23; Ley N° 20.137, Artículo 1°, N° 1; Ley N° 20.830, Artículo 41; Ley N° 21.371, Artículo 2; Ley N° 21.441, Artículo único.

Comentario

La norma que nos ocupa establece días de permisos con goce de remuneración en caso de fallecimiento de familiares del trabajador siendo estos los siguientes:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte de hijo en gestación, 7 días hábiles.
- ✓ Muerte de padre o madre del trabajador 4 días hábiles.
- ✓ Muerte de hermano /a del trabajador 4 días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días hábiles de permiso de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo se cuentan solo de lunes a viernes.

Respecto al fuero laboral que establece la señalada normativa, cabe señalar que éste sólo corresponde a los trabajadores comprendidos en el inciso 1°, vale decir, aquellos que sufrieren la pérdida de un hijo, de su cónyuge o conviviente civil, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 o 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 de este Código.

De acuerdo a la misma norma legal, tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

Finalmente es necesario precisar que, por expreso mandato del legislador, los permisos en análisis no pueden ser compensados en dinero, situación que obliga al empleador a concederlos y al trabajador de hacer uso efectivo de los días correspondientes, sin que resulte jurídicamente posible a las partes convenir una compensación económica por tal concepto.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6121/099, 28.12.2016

Ord. 3741/036, 27.08.2012

Ord. 1638/032, 02.05.2007

Ord. 0886/019, 08.03.2007

Ord. 3222/158, 22.08.2001

Ord. 4431/193, 07.08.1996

Artículo 66 bis

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 20.769, Artículo Único, Ley N° 21.382, Artículo único.

Comentario

Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho, una vez al año, a un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

Se establece una situación especial de los contratos de plazo fijo y los por obra o faena, la cual es que recién podrán utilizar este permiso los trabajadores o trabajadoras cuando tengan una antigüedad en el empleo de 30 días.

Este permiso debe solicitarlo el trabajador o la trabajadora, con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un periodo de 7 días, por lo que el permiso debiese solicitarse con a lo menos 7 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador deba realizarse los exámenes, este permiso comprenderá además el tiempo de traslado hacia y desde la institución médica, considerándose por supuesto las condiciones particulares de cada caso. Con todo, se deberán presentar con posterioridad al empleador, los comprobantes de haberse efectuado dichos exámenes en la fecha estipulada.

Si bien la norma legal no establece formalidad alguna para la realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo ha establecido que este permiso debe ser solicitado por escrito por el trabajador. El empleador puede establecer las formalidades en el otorgamiento de este permiso vía reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga la empresa.

Este tiempo se considerará trabajado para todos los efectos legales, y no podrá ser compensado en dinero bajo ningún respecto, incluso estando terminada la relación laboral.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4654/073, 25.11.2014

Artículo 66 ter

En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Fuente: Ley N° 21.347, Artículo único.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial el día 03.06.2021 de la Ley N° 21.347, incorporo un permiso para que todo trabajador pueda vacunarse de acuerdo a los programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, cuyo objetivo sea el control y prevención de enfermedades transmisibles, permiso que presenta las siguientes características:

- ✓ *El permiso tiene una duración de ½ día.*
- ✓ *El trabajador o trabajadora debe encontrarse dentro de la población objetivo de la o las campañas de inmunización.*
- ✓ *El trabajador para hacer uso del permiso debe avisar a su empleador con al menos 2 días de anticipación.*
- ✓ *Se establece que le son aplicables a este permiso las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, lo que implica:*
 - ✓ *El permiso se complementa o amplía el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.*
 - ✓ *Los trabajadores deben presentar con posterioridad a la realización de la vacunación los comprobantes que acrediten dicha situación.*
 - ✓ *El tiempo utilizado por el trabajador es considerado como trabajado para todos los efectos legales, es decir es un permiso con derecho a remuneración.*
 - ✓ *El permiso no es compensable en dinero durante la vigencia de la relación laboral, como así tampoco cuando ella concluya, cualquiera sea la causal de termino.*

En caso de que el trabajador este afecto a un instrumento colectivo, en el cual se contemple un permiso similar, se entiende cumplida la obligación legal por parte del empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1706/022, 24.06.2021

Artículo 66 quáter

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

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

Fuente: Ley N° 20.907, Artículo único, Ley N° 21.347, Artículo único.

Comentario

Este artículo regula el permiso especial que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.

Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que establece el legislador, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0548/011, 31.01.2017

Ord. 2880/051, 31.05.2016

Ord. 2888/026, 26.10.2020

Artículo 66 quinquies

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

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

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

Fuente: Ley N° 21.545, Artículo 25

Comentario

La norma que nos ocupa, establece un permiso especial para los trabajadores, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), el cual consiste en que ellos estarán facultados para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

Debe entenderse por personas con TEA a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos, el trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

Este permiso resulta aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

El tiempo que dispondrá el trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores será el que medie entre el aviso o comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, lo anterior dado que la norma no establece un mínimo o un máximo de tiempo para que el trabajador asista a atender la emergencia que afecta al menor.

Se establece expresamente que el tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales y que el empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La norma establece una formalidad que debe cumplir el trabajador, cual es que se deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo se encuentra disponible el formato de la declaración para ser presentada en la Inspección del Trabajo respectiva.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 501/019, 04.04.2023

Artículo 67

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

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

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

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

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 65; Ley N° 20.058, Artículo Único, N° 2; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 3; Ley N° 21.645, artículo único N° 1.

Comentario

Los artículos 67 y siguientes regulan el feriado o vacaciones. El objetivo de esta institución es que el trabajador recupere las energías gastadas durante el año de trabajo.

En estos preceptos legales se contemplan:

1. *El feriado básico. Artículo 67.*

2. El feriado progresivo. Artículo 68.
3. El feriado proporcional. Artículo 73.
4. El feriado colectivo. Artículo 76.

El feriado básico que consagra el artículo 67 es de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, exigiendo como requisito básico para su procedencia que el trabajador haya cumplido a lo menos, un año de servicio.

El trabajador debe hacer uso de sus vacaciones, sin que sea procedente su compensación en dinero, salvo cuando concluye la relación laboral.

El inciso 3° que amplía a 20 los días de feriado, sólo rige para trabajadores que prestan servicios en la XII región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la XI región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, la dirección del trabajo nos indica que además de prestar servicios los trabajadores deben ser de esta zona geográfica para tener derecho a estos 20 días de feriado, por lo que no basta que el trabajador labore en dicha zona sino que además debe ser residente de ella..

En el otorgamiento del feriado, se establece que, durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Mineduc, tendrán preferencia para hacer uso de su feriado en dicho periodo los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores que no tengan dichas obligaciones. sin tales obligaciones. Para ejercer este derecho el trabajador debe hacer su solicitud de feriado con al menos 30 días de anticipación a la fecha que desea utilizar su feriado, acompañando a esta el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un menor ; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra o faena determinada, regulado en el artículo 10 bis de este Código, gozan del derecho a feriado en la medida que cumpla los requisitos establecidos en la norma, siendo estos:

1. Que el trabajador haya prestado servicios continuos por más de 1 año para el empleador
2. Que los servicios prestados sean en virtud de 2 o más contratos por obra o faena

Al concluir la obra o faena el trabajador tiene la opción de diferir el pago de su feriado proporcional que le corresponda por el tiempo trabajado, conforme el artículo 73 de este código, de esta opción se debe dejar constancia expresa en el finiquito respectivo.

Si los contratos por obra o faena no sobrepasan el año, el trabajador percibirá el feriado proporcional diferido en el último finiquito.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 67/1, 26.01.2024	Ord. 954/009, 15.03.2019	Ord. 6255/150, 28.12.2017
Ord. 3741/036, 27.08.2012	Ord. 1979/031, 06.05.2011	Ord. 0144/007, 11.01.2007
Ord. 5081/125, 09.11.2005	Ord. 5863/141, 28.12.2005	Ord. 4431/193, 07.08.1996

Artículo 68

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

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 66; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 24.

Comentario

El feriado progresivo consiste en el derecho en cuya virtud el trabajador aumenta su feriado básico en relación a los años de prestación de servicios.

Las características que presenta son las siguientes:

1. El trabajador debe tener a lo menos 10 años de servicios, para uno o más empleadores.
2. Aumenta en razón de un día por cada tres nuevos años trabajados. Así, por ejemplo, un dependiente con 16 años de servicio, tiene derecho a 2 días adicionales de feriado (un día por cada 3 años).
3. Los días que correspondan a feriado progresivo pueden ser objeto de negociación entre trabajador y empleador. Lo que no es susceptible de negociación es el feriado básico.
4. Se dispone un límite en cuanto los años trabajados a empleadores anteriores que el trabajador puede invocar: son diez. Así, por ejemplo; si un trabajador lleva con un empleador 9 años, y anteriormente laboró 15 años con otro empleador, sólo puede invocar 10 años trabajados con los otros, quedando en 19 años, con lo cual, adicional a su feriado básico, le corresponden 3 días (1 por cada 3 años).
5. Los años trabajados a un mismo empleador, continuo o discontinuos, no se encuentran afectos al límite de 10 años.
6. El feriado progresivo debe concederse a continuación del feriado básico, salvo que las partes acuerden una forma diferente.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2694/034, 21.07.2014 Ord. 3617/101, 22.08.2005 Ord. 1481/048, 12.04.2005
Ord. 3515/112, 28.08.2003

Artículo 69

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 67; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 25.

Comentario

Debe advertirse que el día sábado es inhábil solamente para los efectos del feriado debido a que excepcionalmente en este caso la ley lo calificó así. Por tanto, resultará un día hábil para todos los demás efectos como sería, por ejemplo, el cómputo del plazo para comunicar el despido y del plazo de que dispone el trabajador para reclamar por la terminación del contrato de trabajo, debido a que en todos estos casos deberá contarse el día sábado.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4821/206, 11.11.2003 Ord. 0813/034, 06.03.2001

Artículo 70

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 69; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 27.

Comentario

En este precepto legal encontramos dos reglas relativas a la concesión del feriado, a saber:

1. *El feriado debe ser continuo. La continuidad tiene por finalidad alcanzar los objetivos de esta institución. Las partes, de común acuerdo, podrán fraccionar el exceso sobre diez días hábiles, o sea, a lo menos, 10 días hábiles deben ser en la forma indicada.*
2. *El feriado puede acumularse en la medida que sea acordada entre trabajador y empleador, y no exceda dos periodos consecutivos.*
3. *Es improcedente acumular tres periodos consecutivos de feriado, por lo cual, el empleador cuando haya dos periodos acumulados deberá conceder a lo menos, uno de ellos, antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0260/010, 19.01.2000

Ord. 2446/113, 25.04.1994

Ord. 4497/105, 28.06.1990

Artículo 71

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

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 70; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 28; Ley N° 20.613, Artículo Único.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 20.613, debe considerarse dentro de la remuneración íntegra a que tienen derecho los trabajadores durante sus vacaciones, la remuneración especial establecida en el artículo 45 de este Código, conocida como la semana corrida.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 73 del Código, en el cálculo de la indemnización por feriado legal y proporcional que se debe pagar al concluir la relación laboral debe incluirse también la remuneración denominada semana corrida.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3740/035, 27.08.2012

Ord. 2921/055, 21.07.2011

Ord. 1556/021, 07.04.2011

Ord. 3655/215, 19.07.1999

Artículo 72

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 71.

Artículo 73

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

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

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 72; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra c).

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019	Ord. 3343/049, 01.09.2014	Ord. 3740/035, 27.08.2012
Ord. 0826/013, 05.03.2007	Ord. 0836/046, 24.02.2004	Ord. 0013/006, 05.01.2004

Artículo 74

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 73.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3811/023, 07.08.2019	Ord. 2022/025, 16.05.2013	Ord. 5435/048, 05.12.2012
Ord. 3307/033, 25.07.2012	Ord. 1497/015, 26.03.2012	Ord. 1472/030, 18.04.2007
Ord. 0111/012, 09.01.2004		

Artículo 75

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 74; Ley N° 20.903, Artículo 9.

Comentario

Al personal no docente a quienes se refiere la Ley N° 19.464, en virtud de lo dispuesto por el artículo 13 de la misma norma, también le es aplicable el beneficio de prórroga que establece el artículo 75 del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5829/130, 30.11.2017	Ord. 0621/0038, 05.02.1997

Artículo 75 Bis

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

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

Fuente: Ley N° 20.787, Artículo 2.

Comentario

Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley 20787 el 30.10.2014, se establece el derecho a prórroga del contrato de trabajo de trabajo a las manipuladoras (res) de alimento que trabajen para empresas que brinden servicios de alimentación en establecimientos de educación parvularia, pre escolar y escolar.

Artículo 76

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 75.

Comentario

El feriado colectivo que se regula en este precepto legal, presenta las siguientes características:

- 1. Es una facultad del empleador. En estos casos, es el empleador quien determina el momento en que el trabajador hará uso de sus vacaciones.*
- 2. El cierre de la empresa o establecimiento anualmente no debe ser inferior a 15 días hábiles.*
- 3. El cierre debe ser con el objeto de conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva.*
- 4. El feriado debe concederse a todos los dependientes de la empresa o sección aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello. En efecto, se entiende que respecto de estos últimos trabajadores el feriado se les anticipa.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4408/086, 06.10.2006

Ord. 0350/022, 22.01.2004

Ord. 0300/003, 20.01.2003

Artículo 76 bis

Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta

dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Fuente: Ley N° 21.645, artículo único N° 2.

Comentario

Se establece que, durante el periodo de vacaciones escolares definido por el Mineduc, los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, tendrán derecho a se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal con el fin de poder compatibilizar de mejor manera el trabajo y la vida familiar.

Esta modificación debe ser solicitada con al menos 30 días de anticipación, indicando una propuesta de horarios, debiendo el empleador pronunciarse respecto de lo solicitado por el trabajador dentro de los 10 días siguientes a la presentación, en su respuesta el empleador puede ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en caso de rechazar lo solicitado el empleador debe acreditar la o las circunstancias que justifican dicho rechazo.

En caso de que exista acuerdo respecto de la modificación solicitada por el trabajador o bien de la propuesta del empleador, se debe suscribir el anexo de contrato de trabajo respectivo, donde conste esta modificación transitoria de la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 67/1, 26.01.2024

Título II

De los Contratos Especiales

Artículo 77

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 76.

Comentario

Este Título del Libro I regula los denominados contratos de trabajo especiales, a los cuales se les aplican las normas de este Título y, en lo no regulado por él, regirán las normas contenidas en las demás disposiciones del Código.

Los contratos especiales son:

- a. De aprendizaje.*
- b. De trabajadores agrícolas.*
- c. De trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales.*
- d. De trabajadores de artes y espectáculos.*
- e. De trabajadores de casa particular.*
- f. De trabajadores de los Cuerpos de Bomberos.*
- g. De deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.*
- h. De tripulantes de vuelo y tripulantes auxiliares de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.*

Existe además el contrato de trabajo de los profesionales de la educación, que se encuentra regulado en la Ley N° 19.070, Estatuto Docente.

Capítulo I

Del Contrato de Aprendizaje

Artículo 78

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 77.

Comentario

El contrato de trabajo de aprendizaje no tiene por objeto sólo la prestación de servicios como es lo usual en todo contrato de trabajo, sino que, además, está orientado a que un sujeto llamado aprendiz, adquiera de otro denominado empleador, por sí o a través de un tercero, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, en un período y condiciones determinadas.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5813/362, 26.11.1999 Ord. 4063/207, 03.07.1995

Artículo 79

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 78.

Artículo 80

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 79.

Artículo 81

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 80.

Artículo 82

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo 1°, Artículo 81; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 8.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6727/308, 16.11.1994

Artículo 83

Serán obligaciones especiales del empleador las siguientes:

1. Ocupar al aprendiz solamente en los trabajos propios del programa de aprendizaje, proporcionando los elementos de trabajo adecuados;
2. Permitir los controles que al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo le correspondan en los contratos de esta especie, y
3. Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 82.

Artículo 84

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 83.

Artículo 85

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 84.

Artículo 86

Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 506.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 85; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 29; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 4.

Capítulo II

Del Contrato de Trabajadores Agrícolas

Párrafo 1°

Normas Generales

Artículo 87

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 86.

Artículo 88

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 87.

Comentario

Se aplican a los trabajadores agrícolas las normas que contiene el Código relativas a la limitación de jornada de trabajo.

El trabajador agrícola puede convenir con su empleador jornadas ordinarias diarias de duración variable, de acuerdo a las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura, pero en ningún caso la jornada ordinaria diaria podrá exceder de un promedio anual de ocho horas y cualquiera que sea la duración de la jornada que se pacte, se pagará siempre a razón de ocho horas diarias. Igual promedio se debe considerar para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0520/013, 02.02.2005

Ord. 0886/079, 07.03.2000

Ord. 0822/074, 02.03.2000

Artículo 89

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

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

El reglamento determinará la aplicación y modalidades del presente artículo.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 88.

Comentario

Este artículo contiene el beneficio denominado día lluvia, el cual consiste en que los trabajadores agrícolas que por motivos de lluvia, nieve, granizo o neblina no pudieren realizar sus labores, tendrán derecho al total de su remuneración siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

1. *Que se presenten a su trabajo,*
2. *Que no hayan faltado injustificadamente el día anterior, y*

3. *Que efectúan las labores compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aunque dichas tareas sean distintas a las establecidas en el contrato de trabajo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0556/042, 08.02.1993

Ord. 0694/027, 29.01.1988

Artículo 90

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 89.

Comentario

En materia de descanso semanal, los trabajadores agrícolas se encuentran sujetos a las normas generales, por lo tanto, los domingos y festivos son de descanso obligatorio. Sin embargo, este precepto legal dispone que las labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, se entenderán incluidas dentro del N° 2 del artículo 38, en consecuencia, la jornada de trabajo se puede distribuir de forma tal que incluya los domingos y festivos, siempre que se trate de las labores mencionadas.

Artículo 91

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

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

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 90.

Artículo 92

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 91; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 30; Ley N° 20.308, Artículo 3°, N° 1.

Artículo 92 bis

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

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

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

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 14; Ley N° 20.123, Artículo 1°.

Nota: Ley N° 20.087, Artículo Único N° 19 reemplazo numeración 477 por 506.

Comentario

Este precepto legal impone a las personas que se desempeñan como intermediarias de trabajadores agrícolas y de trabajadores que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, la obligación de inscribirse en un Registro Especial que para estos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

El inciso segundo tiene por objeto sancionar a las empresas que utilicen los servicios de intermediarios o de contratistas que no se encuentren inscritos en el referido registro, con multa de conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo.

Por su parte, el inciso 3° establece los efectos que se generan para las empresas nombradas en el inciso primero en los casos en que los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, disponiendo que en tales casos se entenderá que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Párrafo 2°

Normas Especiales para los Trabajadores Agrícolas de Temporada

Artículo 93

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 91-A; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 30.

Comentario

Cabe destacar que el concepto de trabajador agrícola de temporada es más amplio que el de trabajador agrícola permanente, ya que también quedan comprendidos en él todos aquellos que laboren en actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura.

Artículo 94

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 91-B; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 30; Ley N° 19.988, Artículo Único, letra D).

Nota: Ley N° 20.123 derogó artículos 64 y 64 bis, actualmente se aplica responsabilidad del artículo 183 B.

Comentario

En la escrituración del contrato de trabajo de los trabajadores agrícolas de temporada deben observarse las siguientes reglas:

1. *La escrituración debe efectuarse en el plazo de 5 días corridos contados desde la incorporación del trabajador.*
2. *Debe suscribirse en 4 ejemplares.*
3. *Debe remitirse copia del contrato a la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de 5 días contados desde su escrituración, en los casos que la faena tenga una duración superior a 28 días.*
4. *Al escriturar el contrato de trabajo deben consignarse las menciones que indica el artículo 10.*

El inciso final tiene por objeto facilitar el pago de las prestaciones adeudadas a los trabajadores agrícolas de temporada, una vez terminado el contrato de trabajo, mediante el depósito en la cuenta que se indica, evitando que tales prestaciones adeudadas queden impagas.

La referencia a los artículos 64 y 64 bis, desde la vigencia de la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, debe entenderse referida al artículo 183 B del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0244/003, 18.01.2005

Artículo 95

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

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

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

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres

kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 91-C; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 30; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.308, Artículo 3, N° 2.

Comentario

El empleador de un trabajador agrícola transitorio o de temporada debe dar cumplimiento a las obligaciones que se indican a continuación:

1. *Proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento. Esta obligación presenta dos excepciones:*

- a. Cuando el trabajador acceda o pueda acceder a su residencia.*
- b. Cuando el dependiente acceda o pueda acceder a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico.*

En ambos casos, se requiere que la distancia y medios de transporte permitan al trabajador desempeñar sus labores.

2. *Proporcionar condiciones higiénicas y adecuadas, que le permitan al trabajador mantener, preparar y consumir los alimentos.*

En el evento que la distancia o los medios de transporte impidan al trabajador adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

3. *Proporcionar medios de movilización necesarios, cuando concurren las siguientes condiciones:*

- a. La distancia entre el lugar de las faenas y el de alojamiento sea igual o superior a tres kilómetros.*
- b. No existan medios de transporte público.*

4. *Proporcionar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiese presentar y que revelen su inadecuada utilización, como asimismo los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos. Además, se deben entregar los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.*

Todas estas prestaciones o beneficios que debe proporcionar el empleador no son compensables en dinero ni constituyen remuneraciones para ningún efecto.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4760/218, 13.12.2001 Ord. 4088/231, 10.08.1999

Artículo 95 bis

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

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 16.

Capítulo III

Del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y de los Trabajadores Portuarios Eventuales

Párrafo 1º

Del Contrato de Embarco de los Oficiales y Tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional

Artículo 96

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 92; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 32.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0893/020, 09.03.2007

Ord. 0626/043, 05.02.1997

Ord. 032/003, 03.01.1992

Artículo 97

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

La gente de mar que firme un contrato de trabajo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo, y disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo habiendo comprendido cabalmente sus derechos y responsabilidades.”.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 93; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 33, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 1.

Artículo 98

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 94.

Comentario

Del concepto de contrato de embarco que nos proporciona el precepto legal y de lo dispuesto en otros artículos del párrafo primero, se distinguen los siguientes elementos:

1. Partes del Contrato

- a. *Empleador: para los efectos de este párrafo reviste tal carácter el dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional.*
- b. *Trabajador o dependiente: se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.*

Para que la gente de mar pueda prestar servicios a bordo es indispensable que esté en posesión de un título y de una licencia o una matrícula, otorgados por la Dirección General de Territorio Marítimo y de Marina Mercante.

La dotación de una nave está constituida por los hombres de mar contratados para el servicio de ella. Esta dotación se compone de:

- ✓ *Capitán,*
- ✓ *Oficiales, y*
- ✓ *Tripulación*

2. Prestación de Servicios

En virtud del contrato de embarco, los hombres de mar convienen en prestar a bordo de una o varias naves del naviero, servicios propios de la navegación marítima.

A bordo de las naves, los oficiales y tripulantes, desempeñan las funciones señaladas por el capitán, en conformidad a lo convenido por las partes.

3. Remuneraciones

El contrato de embarco obliga al naviero a recibir a los hombres de mar en la nave, a alimentarlos y a pagarles el sueldo o remuneración convenida.

El sueldo de los oficiales y tripulantes debe pagarse en moneda nacional o en su equivalencia en moneda extranjera, respecto de la oportunidad de pago debemos tener presente que de acuerdo al artículo 128, los pagos de las remuneraciones se efectuarán conforme a lo establecido en el artículo 44, esto es por unidad de tiempo la cual no podrá exceder de un mes, la oportunidad de pago y la forma en la cual se realizara es una cláusula mínima de todo contrato, por lo que al escriturar el contrato debe pactarse claramente esta materia.

Se establece además que en caso de viajes que contemplen en su ruta un puerto o puertos extranjeros, el armador deberá asegurar medios pertinentes para que el personal a bordo pueda realizar transferencias de toda o parte de su remuneración en el momento y a quien estime pertinente.

4. Contratación de Oficiales y Tripulantes

Se dispone que el capitán podrá contratar solamente a oficiales o tripulantes que en sus libretas tengan anotado el desembarco de la nave en que hubieren servido anteriormente. La anotación de la libreta debe llevar la firma de la Autoridad Marítima o del Cónsul respectivo.

5. Carácter consensual del contrato

El inciso 3° del artículo 98 nos confirma el carácter consecuencial del contrato, al disponer que las cláusulas del contrato de embarco, se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando este no conste por escrito.

6. Cláusula del contrato

El contrato de embarco, además de las cláusulas mínimas que se contienen en el artículo 10, debe contener las menciones que indica el artículo 103.

El armador siempre debe mantener un ejemplar del contrato de trabajo y del contrato de embarco a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, inclusive en aquellos casos en que el empleador haya sido autorizado por la Dirección del Trabajo a centralizar la documentación laboral y previsional.

El empleador deberá proporcionar al trabajador, junto con el contrato de trabajo, una descripción de los servicios con que contará a bordo de la nave.

7. Autorización del contrato

En las normas que regulan este contrato, reiteradamente se constata la intervención de la autoridad. Ello obedece a la naturaleza de los servicios pactados y a razones de seguridad, orden y control.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2487/047, 02.11.2021

Ord. 5413/099, 21.12.2010

Ord. 1704/034, 07.05.2007

Ord. 4147/081, 21.09.2006

Ord. 3441/092, 08.08.2005

Artículo 99

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 95.

Artículo 100

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

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 97.

Artículo 101

Sólo en caso de fuerza mayor, calificada por el capitán de la nave y de la cual deberá dejar expresa constancia en el cuaderno de bitácora de esta, la dotación estará obligada a efectuar otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 100, sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 98; Ley N° 19.250, Artículo 1° N°, 35.

Artículo 102

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 99.

Artículo 103

El contrato de embarco deberá contener las cláusulas señaladas en el artículo 10 y, adicionalmente, las siguientes:

- a) Lugar de nacimiento del trabajador.
- b) Número de días de feriado anual al que tiene derecho la gente de mar conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes y, en el caso de que se les deba aplicar el Convenio Marítimo, MLC, 2006, se deberá garantizar un número de días en base de un mínimo de 2,5 días corridos por mes de empleo.
- c) Las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar al trabajador.
- d) Nombre y matrícula de la nave o naves en la que el trabajador prestará servicios.
- e) Asignaciones y viáticos que se pactaren entre las partes.

f) Puerto donde el trabajador deberá ser restituido y, en su caso, demás condiciones de repatriación pactadas.

El armador siempre deberá mantener un ejemplar del contrato de trabajo y del contrato de embarco a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, inclusive en aquellos casos en que el empleador haya sido autorizado por la Dirección del Trabajo a centralizar la documentación laboral y previsional, conforme lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 9.

Asimismo, el armador deberá mantener a bordo de la nave un modelo de contrato de trabajo y un modelo de contrato de embarco en lengua inglesa. En caso de existir convenio colectivo vigente, se deberá, además, mantener a bordo un ejemplar de dicho instrumento junto a una copia en lengua inglesa de las partes del documento que traten materias que puedan ser objeto de inspecciones por parte del Estado rector del puerto respectivo. Lo regulado en este inciso no regirá para naves que naveguen exclusivamente entre puertos nacionales.

Adicionalmente, el empleador deberá proporcionar al trabajador, junto con el contrato de trabajo, una descripción de los servicios con que contará a bordo de la nave.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 100, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 2.

Artículo 104

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 101.

Artículo 105

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 102.

Artículo 106

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

Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 31. No obstante lo anterior, siempre se deberán respetar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 103; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 36; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 16, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 3, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 17.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, a la jornada de trabajo referida en el inciso tercero se implementará de forma gradual, reduciéndose

de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Comentario

El análisis armónico de las normas relativas a la jornada de trabajo de gente de mar permite establecer las siguientes consideraciones:

1. La jornada ordinaria semanal de trabajo de la gente de mar es de 56 horas, distribuidas en 8 horas diarias. La jornada de trabajo de la gente de mar comprende los siete días de la semana.
2. Se encuentran excluidos de la limitación horaria indicada en el número anterior las siguientes personas:
 - ✓ El capitán o quién lo reemplace. Sus funciones son consideradas de labor continua y sostenida mientras permanezcan a bordo;
 - ✓ Ingeniero Jefe; Comisario; Médico; Telegrafista a cargo de la estación de radio;
3. La distribución de las jornadas ordinarias y extraordinarias, las efectúa el armador, directamente o por intermedio del capitán.
4. Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.
5. Es procedente que las partes pacten el trabajo en horas extraordinarias. Expresamente se establece que tratándose de estos trabajadores no opera el límite de dos horas extraordinarias por día.
6. No obstante que la jornada ordinaria semanal es de 56 horas, para este sólo efecto se pagarán como horas extraordinarias:
 - a) desde el 26.04.2024 el exceso de 44 horas semanales
 - b) desde el 26.04.2026 el exceso de 42 horas semanales
 - c) desde el 26.04.2028 el exceso de 40 horas semanales.
7. No son remuneradas como horas extraordinarias, a pesar de tener tal carácter, las que ordene trabajar el capitán en las circunstancias que enuncia el artículo 117.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 254/10, 26.04.2024	Ord. 3309/176, 09.10.2002	Ord. 4245/090, 28.10.2011
Ord. 2627/045, 30.06.2011	Ord. 2734/047, 08.07.2011	Ord. 2374/113, 12.04.1995

Artículo 107

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 104.

Artículo 108

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

Tampoco se aplicará dicha disposición al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que, de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo, se desempeñe como jefe de un departamento o servicio de la nave y que, en tal carácter, deba fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 105.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2454/076, 08.04.1988	Ord. 1805/011, 08.06.2020

Artículo 109

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 106, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 18.

Comentario

La modificación introducida por la Ley N° 21.561, a la jornada de trabajo establecida en el inciso segundo se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, es por ello que se pagaran como extraordinarias

- a) desde el 26.04.2024 el exceso de 44 horas
- b) desde el 26.04.2026 el exceso de 42 horas semanales
- c) desde el 26.04.2028 el exceso de 40 horas semanales.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 254/10, 26.04.2024

Ord. 1274/043, 31.03.2005

Ord. 4742/178, 11.11.2004

Artículo 110

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 107.

Artículo 111

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 108; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 37.

Artículo 112

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

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

A la inversa, las reglas del servicio de puerto podrán ser aplicables cada vez que la nave permanezca más de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala, o en los casos en que la nave pase

la noche o parte de la noche en el puerto de matrícula o en el puerto de término de línea o de retorno habitual del viaje.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 109.

Artículo 113

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 110.

Artículo 114

Para el servicio de puerto, toda la dotación se agrupará por categorías para realizar la jornada de trabajo, exceptuando el personal de vigilancia nocturna y el que tenga a su cargo los servicios que exijan un funcionamiento permanente (calderas, frigoríficos, dinamos, servicios de pasajeros, etc.) que se desempeñará distribuido en turnos o equipos, de día y de noche, sin interrupción.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 111.

Artículo 115

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

En el caso de naves que realicen viajes entre puertos nacionales e internacionales, deberán, además, llevar un ejemplar en lengua inglesa del cuadro regulador, que se deberá fijar junto a la versión en castellano.

El empleador deberá registrar las horas diarias de trabajo y descanso a través de un formato entregado por la Dirección del Trabajo.

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

La Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, en coordinación con la respectiva autoridad marítima, establecerá un sistema especial de control de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Asimismo, establecerá el mecanismo por el cual los trabajadores podrán presentar sus reclamos y quejas a bordo y en tierra respecto de estas materias. En todo caso, el empleador deberá poner a disposición de los trabajadores los medios electrónicos que permitan la presentación de dichos reclamos y quejas, según corresponda.”

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 112, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 4.

Artículo 116

El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo no podrá ser inferior a diez horas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Las horas de descanso podrán agruparse, previo acuerdo de las partes, en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de, al menos, ocho horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no podrá exceder de catorce horas.

En caso de suspensión del período de descanso necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar, tan pronto como sea factible, una vez establecida la normalidad, el capitán o quien lo reemplace deberá velar por que se conceda un período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso. A su vez, los ejercicios de lucha contra incendios y salvamento y otros ejercicios similares deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los períodos de descansos y que no provoquen fatiga u otra afectación al trabajador.”.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 113, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 5.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5028/235, 10.08.1995

Artículo 117

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

- b. Cuando esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas embarcadas por circunstancias de fuerza mayor;
- c. Cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera o para evitar la pérdida de vidas humanas. En estos casos las indemnizaciones que se perciban se repartirán en conformidad a lo pactado o en subsidio, a la costumbre internacional, y
- d. Cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 114; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 38.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1170/024, 29.03.2007

Artículo 118

El trabajo extraordinario que sea necesario ejecutar fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itinerario del viaje, no dará derecho a sobretiempo al oficial responsable, cuando tenga por causa errores náuticos o profesionales o negligencia de su parte, sea en la conducción o mantenimiento de la nave en la mar, o en la estiba, entrega o recepción de la carga; sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que los reglamentos marítimos autoricen.

Tampoco tendrán derecho a sobretiempo por trabajos fuera de turno, los oficiales de máquinas, cuando por circunstancias similares sean responsables de desperfectos o errores ocurridos durante su respectivo turno.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 115.

Artículo 119

Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 116.

Artículo 120

Ninguna persona de la dotación de una nave podrá dejar su empleo sin la intervención de la autoridad marítima o consular del puerto en que se encuentra la nave.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 117.

Artículo 121

Si la nave emprendiere un viaje cuya duración hubiere de exceder en un mes o más al término del contrato, el contratado podrá desahuciarlo con cuatro días de anticipación, por lo menos, a la salida de la nave, al cabo de los cuales quedará resuelto el contrato.

Cuando la expiración del contrato ocurra en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo restituido el contratado por cuenta del armador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 118.

Artículo 122

Cuando algún individuo de la dotación sea llamado al servicio militar, quedará terminado el contrato y el armador o el capitán, en su representación, estará obligado a costear el pasaje hasta el puerto de conscripción.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 119.

Artículo 123

Si una nave se perdiere por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes, el empleador deberá pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración. Esta indemnización se imputará a cualquier otra de naturaleza semejante que pudiera estar estipulada en los contratos de trabajo.

Además, el hombre de mar tendrá derecho a que se le indemnice la pérdida de sus efectos personales.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 120.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0005/002, 03.01.2007

Artículo 124

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

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 121.

Artículo 125

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 122; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 39.

Artículo 126

En los casos de enfermedad, todo el personal de la dotación será asistido por cuenta del armador durante su permanencia a bordo.

Cuando la enfermedad no se halle comprendida entre los accidentes de trabajo, se regirá por las siguientes normas:

1. El enfermo será desembarcado al llegar a puerto, si el capitán, previo informe médico, lo juzga necesario y serán de cuenta del armador los gastos de enfermedad en tierra, a menos que el desembarco se realice en puerto chileno en que existan servicios de atención médica sostenidos por los sistemas de previsión a que el enfermo se encuentre afecto. Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador, y
2. Cuando la enfermedad sea perjudicial para la salud de los que van a bordo, el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que toque la nave, si no se negare a recibirlo, y tendrá los mismos derechos establecidos en el número anterior.

En caso de fallecimiento de algún miembro de la dotación, los gastos de traslado de los restos hasta el punto de origen serán de cuenta del armador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 123; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 40; Ley N° 19.272, Artículo Único, N° 1.

Artículo 127

No perderán la continuidad de sus servicios aquellos oficiales o tripulantes que hubieren servido al dueño de la nave y que, por arrendamiento de esta, pasaren a prestar servicios al arrendatario o armador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 124.

Artículo 128

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

Los pagos de las remuneraciones se efectuarán conforme a lo establecido en el artículo 44.

En el caso de aquellas naves que realicen viajes que contemplen en su ruta un puerto o puertos extranjeros, el armador deberá asegurar medios pertinentes para que el personal a bordo pueda realizar transferencias de toda o parte de su remuneración en el momento y a quien estime pertinente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 125, Ley N° 21.376, Artículo único, N° 6.

Artículo 129

Cuando por cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o movilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 126.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1704/034, 07.05.2007 Ord. 3461/061, 03.08.2006

Artículo 130

Las disposiciones de este párrafo y las demás propias de la operación de la nave se aplicarán también a los oficiales y tripulantes nacionales embarcados a bordo de naves extranjeras, mientras estas sean arrendadas o fletadas con compromiso de compra por navieros chilenos, o embarcados en naves chilenas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 127.

Artículo 131

No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 128.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1881/016, 22.05.2014 Ord. 1416/109, 10.04.2000

Artículo 132

El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 153 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 129.

Párrafo 2°

Del Contrato de los Trabajadores Portuarios Eventuales

Artículo 133

Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentran en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

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

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.

Sin perjuicio de las facultades a que se refiere el inciso anterior, las empresas concesionarias de frentes de atraque que administren terminales portuarios y las empresas de muellaje que operen en puertos privados deberán cumplir las obligaciones que le imponga el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, a que se refiere el artículo siguiente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 130; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 41; Ley 20.773, Artículo 1°, N° 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3525/069, 07.08.2006

Ord. 4413/172, 22.10.2003

Ord. 2258/063, 26.05.2005

Ord. 5003/184, 30.11.2004

Artículo 133 bis

La Dirección del Trabajo coordinará con la autoridad marítima un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a que se refiere este párrafo a los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y lo sea en virtud de alguna de las modalidades contractuales previstas en el inciso segundo del artículo anterior.

Fuente: Ley 20.773, Artículo 1°, N° 2.

Artículo 134

El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquél o aquéllos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se regirán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 130-A; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 42.

Artículo 135

Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4°, respecto de la persona que haya concurrido a su celebración o ejecución, por mandato del empleador, aún cuando no reúna el requisito de habitualidad exigido por dicho precepto.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 131.

Artículo 136

El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional.

Para los efectos de este artículo, el empleador, sus representantes o apoderados deberán ser chilenos. Si el empleador fuere una sociedad o una comunidad, se considerará chilena siempre que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva; que sus administradores, presidente, gerente o directores, según el caso, sean chilenos; y que más del cincuenta por ciento del capital social o del haber de la comunidad pertenezca a personas naturales o jurídicas chilenas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 132.

Artículo 137

El contrato a que se refiere este párrafo estará sujeto además a las siguientes reglas especiales:

- a. Deberá pactarse por escrito y con la anticipación requerida por la autoridad marítima. Esta anticipación no podrá ser inferior a ocho horas ni superior a doce, contadas desde el inicio del turno respectivo. Sin embargo, ella no se exigirá cuando el contrato fuere celebrado en cumplimiento de un convenio de los señalados en los incisos segundo y tercero del artículo 134.

En caso que los trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo se negaren a celebrar el contrato de trabajo o a cumplir el turno correspondiente en las condiciones establecidas en aquellos, el empleador podrá contratar a otros sin la anticipación requerida, dando cuenta de este hecho, a la autoridad marítima y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

En el contrato deberá dejarse constancia de la hora de su celebración;

- b. La jornada ordinaria de trabajo se realizará por turno, tendrá la duración que las partes convengan y no podrá ser superior a ocho ni inferior a cuatro horas diarias.

Tratándose de turnos de más de cuatro horas, los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad contractual, tendrán derecho a un descanso de media hora, irrenunciable, conforme a lo señalado en el inciso primero del artículo 34. Sin perjuicio de lo anterior, no se podrá extender la duración de los turnos definidos de conformidad con la normativa vigente.

El descanso deberá otorgarse simultánea o alternadamente a todos los trabajadores, permitiéndoles empezar el descanso para colación en el período de tiempo comprendido entre las 3,5 y 5 horas de iniciado el turno, resguardando la seguridad de los trabajadores y de las faenas en el recinto portuario. Los empleadores deberán concordar cualquiera de estas modalidades con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten. En todo caso, las dotaciones asignadas en una nave deberán tomar el descanso en forma que se garantice siempre la seguridad y salud de los trabajadores.

Será responsabilidad del concesionario del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso señalado en el párrafo segundo. Las empresas mencionadas deberán registrar el otorgamiento del descanso mediante el sistema a que se refiere el artículo 33.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, esta pueda exceder de diez horas diarias.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada pactada se considerarán extraordinarias, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento de la remuneración convenida y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo turno;

- c. Se entenderá que el contrato expira si se produjere caso fortuito o fuerza mayor que impida al empleador proporcionar el trabajo convenido, caso en que aquél deberá pagar al trabajador la remuneración correspondiente a un medio turno, y
- d. Si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa pagará al trabajador un recargo de veinticinco por ciento sobre la remuneración correspondiente a las horas trabajadas durante las precipitaciones. Si decide la suspensión de las faenas, pagará al trabajador las remuneraciones correspondientes a las horas efectivamente servidas, las que no podrán ser inferiores a un medio turno.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 133; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 43; Ley N° 20.773, Artículo 1°, N° 3.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5649/127, 22.11.2017

Ord. 3750/140, 16.08.2004

Ord. 2180/100, 14.06.2001

Ord. 0081/003, 08.01.2001

Artículo 138

Si el trabajo hubiere de efectuarse en naves que se encuentran a la gira, serán de cargo del empleador los gastos que demande el transporte entre el muelle y la nave respectiva.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 134.

Artículo 139

El pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada respectivos, exceptuándose para el cómputo de este plazo las horas correspondientes a días domingo y festivos.

No obstante, si el contrato se hubiese celebrado en cumplimiento de un convenio de provisión de puestos de trabajo, el pago se hará con la periodicidad que en este se haya estipulado, la que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 135; Ley N° 19.250, Artículo 1º, N° 44.

Artículo 140

Constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y habilitará en consecuencia al empleador a ponerle término a este, el atraso en que incurra el trabajador en la presentación a las faenas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 136.

Artículo 141

Si el empleador pusiere término al respectivo contrato de trabajo en cualquier tiempo, y sin expresión de causa, pagará al trabajador las remuneraciones que le hubieren correspondido por el cumplimiento íntegro del contrato.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 137.

Artículo 142

Los convenios de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 134, se regirán por las siguientes normas:

- a. Deberán contener, por parte del o de los empleadores que lo suscriban, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar mensualmente, al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio.
- b. Un empleador y un trabajador podrán suscribir los convenios de provisión de puestos de trabajo que estimen conveniente.
- c. Si el convenio fuese suscrito por dos o más empleadores, estos serán solidariamente responsables de su cumplimiento en lo que respecta a las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio.
- d. Los convenios serán suscritos por todas las partes que intervengan. Si los trabajadores involucrados en un convenio pertenecieran a uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán ser suscritos por los directorios respectivos.
- e. Los convenios deberán contener, al menos, las siguientes estipulaciones:
 1. La individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él;
 2. Las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago;

3. El mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además, constancia de esta, y
 4. El modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.
- f. Los convenios tendrán una duración de uno o más períodos de tres meses. Podrán también suscribirse convenios de duración indefinida, los que en todo caso, deberán contemplar el sistema de término anticipado que las partes convengan, el que deberá considerar siempre el término del respectivo período trimestral que se encuentre en curso.
- g. Para los efectos de verificar la sujeción de los contratos individuales a los convenios de provisión de puestos de trabajo que les den origen, el o los empleadores deberán remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia de los convenios que suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de las partes que lo hayan suscrito, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. Dichos documentos tendrán carácter público y podrán ser consultados por los empleadores y trabajadores interesados del sector portuario.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 138; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 45; Ley N° 20.773 Artículo 1°, N° 4.

Artículo 143

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 133, el empleador deberá remitir a la autoridad marítima una copia de los documentos señalados en la letra g) del artículo anterior, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación que ella señale, una nómina que contenga la individualización de los trabajadores contratados para la ejecución de un mismo turno, debiendo la autoridad marítima dejar constancia de la hora de recepción.

En casos calificados, la autoridad marítima podrá eximir al empleador del envío anticipado de la nómina a que se refiere el inciso anterior.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 139; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 46; Ley N° 19.272, Artículo Único, N° 2.

Artículo 144

El empleador deberá mantener en su oficina o en otro lugar habilitado expresamente al efecto y ubicado fuera del recinto portuario, la información de los turnos y de los trabajadores que los integren.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 140.

Artículo 145

La infracción a lo dispuesto en el artículo 136 se sancionará con una multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 141.

Capítulo IV

Del Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos

Artículo 145 A

El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5939/137, 07.12.2017

Ord. 3523/067, 07.08.2006

Ord. 4679/200, 05.11.2003

Artículo 145 B

Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado al trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 C

Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1942/054, 04.05.2005

Artículo 145 D

Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.

Cuando se acumule más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 de este Código.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1644/016, 18.04.2013

Artículo 145 E

La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 F

El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 G

En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 H

Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Nota: Ley N° 20.123 derogó Artículos 64 y 64 bis, actualmente se aplica responsabilidad del Artículo 183-B.

Artículo 145 I

El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 J

No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 K

Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV.

Fuente: Ley N° 19.889, Artículo Único.

Artículo 145 L

Eliminado por Ley N° 21.210.

Capítulo V

Del Contrato de Trabajadores de Casa Particular

Artículo 146

Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En caso de duda, la calificación se hará por el Inspector del Trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 142.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0733/023, 10.02.2017

Ord. 4268/068, 30.10.2014.

Ord. 2628/046, 30.06.2011

Ord. 3899/146, 22.09.2003

Artículo 146 bis

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales.

Fuente: Ley N° 20.786, Artículo Único.

Artículo 146 ter

El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida.

Fuente: Ley N° 20.786, Artículo Único

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2628/046, 30.06.2011 Ord. 3899/146, 22.09.2003

Artículo 147

Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 143.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 7495/352, 30.12.1992

Artículo 148

Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 144.

Artículo 149

La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:

- a) No podrá exceder de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d).
- b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.
- c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34.
- d) Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32.
- e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella.

Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador..

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 145; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 47; Ley N° 20.786, Artículo Único, Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 1

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, a la jornada de trabajo establecida en la letra a) de este artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Jurisprudencia Administrativa

Artículo 150

El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro.

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

- a. Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.
- b. Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.
- c. Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso.
- d. Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

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

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 146; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 48; Ley N° 20.336, Artículo Único, Ley N° 20.786 artículo único; Ley N° 21.561, artículo 1 N° 20..

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 236/9, 19.04.2024

Ord. 853, 21.02.2017

Ord. 852, 21.02.2017

Ord. 4268/068, 30.10.2014

Ord. 1589/028, 28.04.2009

Artículo 151

La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 147; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 49; Ley N° 20.279, Artículo 2°.

Artículo 151 bis

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

Fuente: Ley N° 20.786, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4268/068, 30.10.2014

Ord. 2106, de diciembre de 1996, Superintendencia A.F.P.

(Superintendencia de Pensiones)

Artículo 152

En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 148.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3674/123, 05.09.2003

Artículo 152 bis

Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código.

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior.

Fuente: Ley N° 20.118, Artículo Único.

Comentario

En este artículo, el legislador ha distinguido dos situaciones diversas:

- a. *Trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador; y*
- b. *Cuarteleros conductores de dichas entidades, que no vivan en ellas.*

En el primer caso, los dependientes no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso mínimo absoluto de 12 horas diarias. Entre una jornada diaria y la que le sigue, el descanso será ininterrumpido y de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el tiempo destinado a colación. El descanso entre jornadas diarias puede ser interrumpido cuando los trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, teniendo el empleador, en este caso, la obligación de compensar adecuadamente ese lapso, otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador, la jornada de trabajo no puede exceder de 12 horas diarias y deben tener dentro de ella, un descanso no inferior a una hora imputable a la jornada, el que podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones anotadas para quienes viven en las dependencias de su empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2392/058, 02.06.2017

Ord. 0377/008, 22.01.2010

Ord. 0877/016, 07.03.2007

Capítulo VI

Del Contrato de los y las Deportistas Profesionales y Trabajadores o trabajadoras que Desempeñan Actividades Conexas

Artículo 152 bis A

El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores y trabajadoras que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 4.

Comentario

La Ley N° 20.178, publicada en el Diario Oficial con fecha 25 de abril del año 2007, incorpora al Código del Trabajo el Estatuto Laboral de los jugadores /as profesionales de fútbol y las demás personas que indica esta norma, con lo cual se resuelve un tema que por largo tiempo era discutido en relación a cuál era la normativa aplicable a estos trabajadores, y que no será otra que la contenida en este Código, y sus leyes complementarias.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3900/087, 26.09.2007

Párrafo 1°

Definiciones

Artículo 152 bis B

Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresiones que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:

- Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.
- Trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.
- Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un o una deportista profesional, o de un trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.
- Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local.
- Temporada, es el período en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 5.

Comentario

Este precepto legal fue incorporado al Código del Trabajo por la Ley N° 20.178 de 25 de abril del año 2007, definiendo a las partes involucradas, tales como:

- ✓ *Deportista Profesional,*
- ✓ *Trabajador que desempeña actividades conexas,*
- ✓ *Entidad deportiva,*
- ✓ *Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, y*
- ✓ *Temporada.*

Párrafo 2°

Forma, Contenido y Duración del Contrato de Trabajo

Artículo 152 bis C

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9°, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente.

Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el o la deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 6.

Comentario

Este precepto se remite al artículo 9° del Código, motivo por el cual se mantiene la consensualidad del contrato y la obligación de escriturarlo, exigiéndose en este caso que se suscriba en triplicado, debiendo depositarse un ejemplar en la entidad superior respectiva.

Al igual que todo contrato, se deberán incorporar todas las prestaciones o beneficios que se pacten entre las partes.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1703/019, 24.04.2013

Artículo 152 bis D

El contrato de trabajo de los o las deportistas profesionales y trabajadores o trabajadoras que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador o trabajadora, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 7.

Comentario

A diferencia de lo que regula el Código para los demás trabajadores, el legislador interviene la voluntad de las partes, imponiendo que el primer contrato sea por tiempo determinado, lo que constituye una importante limitación a la autonomía de las partes.

Artículo 152 bis E

Cuando un o una deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquella deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del o la deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 8.

Comentario

Se dispone que cuando el deportista celebre su primer contrato en calidad de profesional con una entidad distinta a la o las entidades participantes en su formación y educación, aquella deberá pagar a estas últimas una indemnización por la formación efectuada, conforme a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Artículo 152 bis F

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

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

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 9.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4884/034, 21.09.2018

Artículo 152 bis G

La entidad deportiva que utilizando cualquier subterfugio, oculte o simule beneficios o prestaciones laborales que tengan como causa el contrato de trabajo, será sancionada de conformidad a lo establecido en el artículo 152 bis L.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3.

Comentario

La entidad deportiva que simula la contratación utilizando cualquier subterfugio, será sancionada de conformidad a lo establecido en el artículo 152 bis L.

Párrafo 3º

De la Periodicidad en el pago de las Remuneraciones

Artículo 152 bis H

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato.

Fuente: Ley N° 20.178 Artículo 1°, N° 3.

Comentario

Se reitera la norma del artículo 54 en lo que respecta a la protección a las remuneraciones, señalándose además que en caso de que las partes hubieren pactado incentivos o premios por logro de objetivos deportivos, estos deberán ser pagados dentro del plazo de 90 días siguientes al cumplimiento de tales objetivos.

Párrafo 4°

Cesiones Temporales y Definitivas

Artículo 152 bis I

Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del o la deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador o trabajadora, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el o la deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un o una deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al o la deportista profesional.

La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del o la deportista profesional.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 10.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4646/043, 23.10.2012

Ord. 4353/058, 29.10.2009

Ord. 5181/111, 21.12.2007

Párrafo 5°

Del Derecho de Información y pago por Subrogación

Artículo 152 bis J

La entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los y las deportistas profesionales y trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas.

En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores y trabajadoras afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquella las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C de este Código.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 11.

Comentario

Esta norma de protección tiene por objeto asegurar a estos trabajadores el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de los respectivos empleadores. Para estos efectos, bastará el requerimiento de los trabajadores para que la entidad superior deportiva se vea en la obligación legal de retener. Curiosamente, no se dispone una sanción para el caso que la entidad superior no cumpla el requerimiento de los trabajadores, o sea, no retenga.

Párrafo 6º

Del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Artículo 152 bis K

Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los y las deportistas profesionales y los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional.

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

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 21.436 artículo 2 N° 12.

Comentario

Se obliga a dictar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga obligaciones y prohibiciones para los deportistas profesionales y trabajadores que desarrollan actividades conexas. Sin embargo, en ningún caso se podrán imponer sanciones por situaciones o conductas extradeportivas.

Artículo 152 bis L

Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo 506 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.178, Artículo 1º, N° 3; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Se contiene una norma especial para sancionar los incumplimientos a estas normas, ya que no se aplica la norma general del artículo 506 que regula el monto de las sanciones por infracción a la normativa contenida en el Código del Trabajo. En efecto, para determinar el monto de las multas deberá recurrirse a la norma que indica.

Capítulo VII

Del contrato de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga

Artículo 152 ter

Las normas del presente Capítulo, se aplicarán al personal tripulante de vuelo y de cabina de las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros o carga, sin perjuicio de su sujeción a normas de seguridad en los vuelos, diferentes a las impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Asimismo, les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este Capítulo.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Comentario

Con la publicación de la Ley N° 20.321 de fecha 05 de febrero de 2009, se incorporó al Código del Trabajo, una norma especial para regular las relaciones laborales de los tripulantes de vuelo y cabina de las aeronaves y sus empleadores.

Este título regula la jornada de trabajo, estableciendo un máximo de 160 horas mensuales, como así también los descansos de las tripulaciones, las obligaciones respecto a la estructuración de los roles de vuelos y la oportunidad en que deben ser notificados al personal.

Asimismo, se establece una jornada ordinaria máxima de 12 horas, la que podrá extenderse hasta 14 horas ante la ocurrencia de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, en el respectivo vuelo. Estos excesos de jornada deben ser pagados como horas extraordinarias.

Respecto de la realización de horas extraordinarias, están restringidas sólo a los servicios en tierra.

Se establece una especial forma de remuneración por la prestación de servicios en tierra, la cual es calculada conforme el promedio correspondiente a los 3 últimos meses de la remuneración del trabajador. Esto se aplica sólo respecto de aquellos trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo. Igual forma de pago se aplica respecto de los tripulantes por la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos.

Artículo 152 ter A

Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:

- a. Tripulación de Vuelo: Son aquellos trabajadores poseedores de licencia que permita asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra. En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;
- b. Tripulación de Cabina: Son aquellos trabajadores que, contando con su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de cabina, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra;
- c. Período de Servicio de Vuelo: Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar,

realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función.

También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador;

- d. Período de Servicio: Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;
- e. Tiempo de Vuelo: Tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo, y
- f. Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 36/2, 05.02.2025

Ord. 2898/034, 24.07.2013

Ord. 4219/039, 04.10.2012

Artículo 152 ter B

La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo único.

Artículo 152 ter C

El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo.

No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter D

La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias.

La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias metereológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimum Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo.

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código.

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta semanales.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 21.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, a la jornada de trabajo señalada en el inciso final de este artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 45 horas semanales a 44 horas al primer año (26.04.2024); a 42 horas semanales al tercer año (26.04.2026) y a 40 horas semanales al quinto año (26.04.2028), contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2898/034, 24.07.2013

Ord. 2593/030, 01.07.2013

Ord. 4219/039, 04.10.2012

Artículo 152 ter E

Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador deba proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivo de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período sea remunerado en la forma señalada en el inciso anterior.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter F

La jornada especial es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos, no pudiendo exceder en caso alguno de veinte horas en un lapso de veinticuatro horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de tripulantes. En estos vuelos, las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las catorce horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

El empleador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que, excepcionalmente, consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, concurriendo los siguientes requisitos:

- a. Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y
- b. Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que dicho acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter G

A los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, deberá otorgárseles reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el Tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil. Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil establezca un número inferior de horas.

Los períodos de descanso después de una jornada especial se regirán por la siguiente Tabla:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter H

En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5555/107, 30.12.2010

Artículo 152 ter I

El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2547/044, 24.06.2011

Artículo 152 ter J

Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

Asimismo, los días de descanso y las horas de retén, no podrán imputarse al feriado anual del trabajador ni aun con consentimiento de éste.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter K

Los trabajadores cuyos contratos se rigen por el presente Capítulo, gozarán del derecho a descanso dominical, bajo la modalidad que se señala en el inciso siguiente.

El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y

domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Artículo 152 ter L

Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2547/044, 24.06.2011

Artículo 152 ter M

Las trabajadoras cuyos contratos se rijan por este Capítulo, al retomar sus funciones después de hacer uso de su permiso de maternidad, gozarán de los derechos de alimentación en los términos del Título II del Libro II de este Código. Para ello, se deberán pactar individual o colectivamente con ocho trabajadoras o más, las condiciones de trabajo que permitan ejercer dichos derechos hasta que el menor cumpla dos años, pudiendo con ello variarse las alternativas que señala el artículo 206 de este Código incluyendo el lapso de una hora consignado en dicha disposición. El empleador podrá hacer extensivas las condiciones pactadas colectivamente a las trabajadoras que se integren a la empresa con posterioridad a dicho acuerdo.

En ningún caso las alternativas que se pacten, en uno u otro evento, podrán implicar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.

Fuente: Ley N° 20.321, Artículo Único.

Capítulo VIII

Del contrato de los teleoperadores

Artículo 152 quáter

Se regirán por las normas del presente Capítulo los contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador, denominado centro de contacto o llamadas.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Comentario

Con la publicación de la Ley N° 21.142 de fecha 01 de marzo de 2019, que entro en vigencia el 01.09.2019, se incorporó al Código del Trabajo, una norma especial para regular las relaciones laborales de los teleoperadores.

Este capítulo regula las siguientes materias:

1. *Ámbito de aplicación:* quedan regidos por esta normativa aquellos contratos de trabajo en que la prestación de servicios del trabajador esté destinada a contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para brindar atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comercial o administrativo, y para la venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador denominado específicamente centro de contacto o llamadas.
2. *Características del contrato y su contenido:* El contrato de los teleoperadores es un vínculo contractual de naturaleza laboral y por lo tanto participa de todas las características generales y elementos propios del contrato individual de trabajo, en cuanto a contenido mínimo, plazo de escrituración y los requisitos para sus modificaciones.
3. *Normas protectoras especiales sobre remuneraciones:* el artículo 152 quáter A, establece en forma expresa que todas las operaciones que deba realizar el teleoperador y por cuya ejecución perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas por las partes -trabajador y empleador- y consignarse por escrito en el respectivo contrato de trabajo. Asimismo, las remuneraciones variables que se convengan deberán fijarse considerando parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que pudieren acordarse. Se prohíbe imponer al teleoperador metas, servicios o tareas que no cumplan con las condiciones precedentemente señaladas, ni aún bajo promesa de pago de un determinado bono o la concesión de permisos especiales, como también efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del afectado debido al incumplimiento de obligaciones objetivas que no hubieren sido acordadas por las partes en los términos allí previstos.

Se exige, en la normativa legal, que toda modificación de la remuneración variable acordada con dichos trabajadores o su base de cálculo, se consigne en un anexo del respectivo contrato individual de trabajo, precisando que la modificación efectuada sólo comenzará a regir al mes siguiente de la suscripción del respectivo anexo.

Acorde a lo dispuesto en el artículo 54 bis, se establece la obligación del empleador de detallar en las respectivas liquidaciones o comprobantes de pago de remuneraciones, cada una de las operaciones realizadas por el mencionado personal y por cuya ejecución percibe remuneración, sea esta de carácter fijo o variable. El mencionado detalle deberá consignar, especialmente, las horas de conexión del respectivo teleoperador, el número de contactos efectuados, las ventas que hubiere realizado, tanto de productos tangibles como intangibles y de todas aquellas acciones, que, estando contempladas en el contrato de trabajo, deban ser remuneradas conforme a la ley.

4. *Jornada de trabajo:* la jornada de trabajo del personal de que se trata es la de carácter general establecidas en los artículos 22 y siguientes del Código del Trabajo. Ello implica que los citados trabajadores estarán afectos a la jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales, la cual deberá distribuirse en no más de seis ni en menos de cinco días, como igualmente, que su jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas.

Con estos trabajadores también podrán acordarse o pactarse jornadas parciales de trabajo en conformidad con la normativa legal vigente.

El artículo 152 quáter B, contempla normas especiales aplicables a las empresas del sector excluidas del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 2) del inciso 1° del artículo 38, estableciendo que las empresas que laboran en un sistema de trabajo exceptuado del descanso dominical y en días festivos, referido a aquellas cuyas explotaciones, labores o servicios exijan

continuidad por las circunstancias allí previstas, vale decir, por la naturaleza de sus procesos, por razones de orden técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria, estarán obligadas a fijar los turnos que deben cumplir los respectivos trabajadores, con una semana de anticipación, a lo menos, estableciendo que los mismos comenzarán a regir en la semana o período laboral siguiente. De acuerdo a dicha disposición, la obligación anterior no rige respecto de los trabajadores que hayan sido contratados para laborar solamente en turnos nocturnos, y tal circunstancia conste de manera explícita.

5. *Interrupción y descansos dentro de la jornada:* el artículo 152 quáter C, consagra el derecho de los trabajadores de los centros de contacto o llamadas, sujetos a conexión continua, a una interrupción de diez segundos entre cada atención, como también, el de hacer uso de descansos dentro de la jornada por un total de 30 minutos diarios.

En relación al concepto "conexión continua" debemos tener presente que esta se encuentra referida y resulta aplicable a los trabajadores que, atendido el tipo de servicios que desarrollan, se encuentran permanentemente conectados por vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico.

La forma y oportunidad para hacer efectivo los descansos por un total de 30 minutos dentro de la jornada deberán ser fijadas por las partes, de común acuerdo, en los términos precisados por la ley, no pudiendo, por ende, pactar lapsos de descanso inferiores a 10 minutos, ni acordar hacer uso de una sola vez de la totalidad de los 30 minutos establecidos para dicho efecto.

En el caso de la interrupción entre cada atención, ésta deberá ser de 10 segundos, lo cual significa que terminada una atención el empleador debe garantizar que el trabajador interrumpirá efectivamente todas sus labores por 10 segundos, cualquiera sea la vía o medio telefónico, telemático, digital o electrónico que se aplique y una vez terminada la interrupción podrá retomar sus funciones.

Las aludidas interrupciones y descansos, como también, aquellas que deriven del uso de los servicios higiénicos por parte de los involucrados no podrá implicar menoscabo de sus remuneraciones, estableciendo expresamente que el tiempo que éstas abarquen se considerará trabajado para todos los efectos legales.

El otorgamiento de las interrupciones y descansos mencionados, no exime a los empleadores de la obligación de dar cumplimiento respecto de dichos dependientes, del derecho a descanso para colación que consagra el artículo 34, disposición que prescribe que la jornada diaria se dividirá en dos partes, debiendo existir entre ellas un lapso mínimo de 30 minutos destinado a colación y que dicho período intermedio no se considerará trabajado para computar la jornada diaria.

6. *Las claves para la utilización de los medios de conexión:* de acuerdo al artículo 152 quáter D, el legislador considera herramientas de trabajo de los teleoperadores las claves necesarias para la utilización de los respectivos sistemas de conexión, estableciendo que las mismas son de carácter secreto y personal. De acuerdo a la misma norma cualquier contravención de las señaladas disposiciones, se tramitará conforme al procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulados en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.
7. *Condiciones que deben cumplir los centros de contacto o llamadas:* De acuerdo al artículo 152 quáter E, las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deben cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios en tal calidad se encuentran establecidas en el Decreto N° 8 de 24.02.2020 que Aprueba Reglamento Del Artículo 152 Quáter E Del Código Del Trabajo, Que Regula Las Condiciones Ambientales, De Seguridad Y Salud En El Trabajo Que Se Deberán Cumplir En Los Establecimientos Destinados A Prestar Servicios Como Centros De Contacto O Llamadas, el cual fue publicado en el Diario oficial el 13.08.2021, lo anterior in perjuicio de la aplicación de las normas generales de higiene y seguridad previstas en la legislación vigente, específicamente en los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo y en el Decreto 594 del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 29.04.2000, que Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

8. *Exámenes médicos preventivos anuales: de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 quáter F, se ha establecido en favor de los trabajadores que laboran en los centros de contacto o llamadas, que hayan prestado servicios durante un período continuo de 6 meses, el derecho a realizarse anualmente exámenes médicos preventivos destinados a detectar precozmente enfermedades profesionales asociadas con la actividad que realizan. La realización de los mencionados exámenes corresponderá a los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que establece la ley N° 16.744, disponiendo que el tiempo que los beneficiarios utilicen en su realización debe entenderse trabajado para todos los efectos legales. Igualmente, se establece la obligación del empleador de pagar los pasajes por el transporte que debe utilizar el trabajador para concurrir al lugar donde se le practicarán los mencionados exámenes.*

De conformidad a lo establecido en el artículo 152 quáter F, las condiciones físicas y ergonómicas en que deben desempeñarse los teleoperadores se encuentran en el Decreto N° 9 de 24.02.2020 que Aprueba Reglamento Del Inciso Segundo Del Artículo 152 Quáter F Del Código Del Trabajo, Que Regula Las Condiciones Físicas Y Ergonómicas En Que Deberán Prestar Servicios Los Teleoperadores Y Teleoperadoras, Y Los Exámenes Preventivos Que Deberán Realizarse Periódicamente, el cual fue publicado en el Diario oficial el 13.08.2021.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2404/045, 19.10.2021 Ord. 4088/024, de 26.08.2019 Ord. 1970/016, 24.06.2020
Ord. 2889/027, 26.10.2020

Artículo 152 quáter A

El contrato de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener las estipulaciones que señala el artículo 10.

Todas las operaciones por las cuales el trabajador perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas por las partes y estar contenidas en el contrato de trabajo. Las remuneraciones variables deberán construirse sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que se puedan pactar. No se podrá imponer al trabajador el cumplimiento de metas, servicios o tareas que no reúnan tales condiciones, ni aun bajo promesa de la entrega de bonos o premios especiales. Tampoco se podrán efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del trabajador por el incumplimiento de obligaciones objetivas que no se encuentren acordadas en conformidad a este inciso.

Toda modificación de la remuneración variable y de su base de cálculo deberá quedar establecida en un anexo al contrato de trabajo, la que empezará a regir al mes siguiente de suscrito dicho anexo.

Para la aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 54 bis, el empleador deberá detallar en la respectiva liquidación de remuneraciones, todas y cada una de las operaciones por las que el trabajador percibe remuneraciones fijas y variables, en especial las horas de conexión o el número de contactos efectuados, las ventas de productos tangibles o intangibles y el detalle de cualquier acción que, estando consignada en el contrato de trabajo, deba ser remunerada conforme a la ley.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Artículo 152 quáter B

Las empresas que desarrollen sus procesos conforme lo señalado en el numeral 2 del inciso primero del artículo 38 deberán fijar los turnos respectivos con a lo menos una semana de anticipación, de

manera que comenzarán a regir en la semana o período siguiente. Se entenderán exceptuados aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para desempeñarse en horario nocturno.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Artículo 152 quáter C

Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas que estén sujetos a conexión continua tendrán derecho a una interrupción de diez segundos entre cada atención. Asimismo, tendrán derecho a descansos en la jornada de trabajo por un total de treinta minutos durante el día, los que serán planificados en acuerdo con el empleador. Estos descansos no podrán acordarse en fracciones inferiores a diez minutos ni por la totalidad de su duración.

Las interrupciones y descansos señalados en el inciso anterior, así como aquellos destinados para que los trabajadores acudan a los servicios higiénicos, no podrán significar en ningún caso un menoscabo a sus remuneraciones y se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho a colación consagrado en el artículo 34.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Artículo 152 quáter D

Las claves para la utilización de los sistemas de conexión constituyen una herramienta de trabajo, siendo secretas y personales del trabajador de un centro de contacto o llamadas. Cualquier contravención a lo anterior se sujetará a las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Artículo 152 quáter E

Un reglamento conjunto de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social establecerá las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deberán cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Artículo 152 quáter F

Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas, que lleven seis meses prestando servicios al empleador de forma continua, tendrán derecho a realizarse exámenes médicos preventivos anuales cuyo objetivo será detectar de forma temprana enfermedades profesionales asociadas a la actividad en la cual se desempeñan. Dichos exámenes médicos serán efectuados por el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los trabajadores regidos por este Capítulo, así como los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.

El tiempo que el trabajador emplee en la realización de los exámenes señalados en el inciso anterior será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Asimismo, el empleador deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizar el trabajador para concurrir al centro asistencial donde se le efectuarán los exámenes.

Fuente: Ley N° 21.142, Artículo único.

Capítulo IX

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 152 quáter G

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Comentario

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220 el 01.04.2020, se incorporó al Código del Trabajo las normas sobre trabajo a distancia y teletrabajo, las que revisaremos a continuación.

✓ **Trabajadores contratados bajo la modalidad de teletrabajo antes del 01.04.2020.**

Es importante destacar que hasta antes de la Ley N° 21.220 el Código del Trabajo respecto de esta modalidad de prestación de los servicios solo se limitaba a establecer que los trabajadores que prestaban servicios desde su propio hogar o un lugar libremente elegidos por ellos estaban excluidos de la limitación de jornada conforme lo establece el artículo 22, es por ello que el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.220 establece que los empleadores dentro de los 3 meses, contados desde la entrada en vigencia de esta ley, que tengan trabajadores prestando servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a las nuevas disposiciones sobre la materia, esto implica que a más tardar 01.07.2020 se deberá dar íntegro cumplimiento a las normas establecidas para el trabajo a distancia o teletrabajo.

✓ **Definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo.**

Trabajo a distancia: es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa o empleador. Es importante señalar que los servicios prestados por el trabajador pueden ser íntegramente prestado fuera de las instalaciones del empleador o establecerse una prestación

parcial fuera de ella, alternando la prestación de servicios tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ella.

Teletrabajo: se denomina de esta manera, cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

✓ **Oportunidad de pacto de esta modalidad de trabajo.**

El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden ser pactados al inicio de la relación laboral, esto es pactarlo al momento de la contratación suscribiendo el contrato de trabajo con las cláusulas exigidas para esta modalidad de trabajo, en el caso de relaciones laborales ya existentes se podrá pactar de mutuo acuerdo esta modalidad de trabajo suscribiendo el anexo de contrato respectivo, en el cual se pactara la modalidad de trabajo que corresponda e incorporaran las cláusulas especiales que correspondan.

Expresamente el legislador ha establecido como una medida especial de protección para el trabajador que en ningún caso los pactos que se suscriban podrán implicar un menoscabo de los derechos establecidos en el Código Trabajo para el trabajador, en especial su remuneración.

Es muy importante tener presente la oportunidad en que se pactó el trabajo a distancia o bien el teletrabajo, toda vez que si dicha modalidad trabajo se acordó estando ya vigente la relación laboral, cualquiera de las partes, sea el empleador o el trabajador, puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días. En el caso de que relación laboral se inició bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien teletrabajo, para cambiarla se requiere el acuerdo entre las partes, el que debe materializarse con la suscripción del respectivo anexo de contrato, en el cual se establezca la modalidad de trabajo presencial del trabajador en las dependencias del empleador.

✓ **Obligación de registrar los pactos en la Dirección del Trabajo.**

Se ha establecido la obligación del empleador de que dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

✓ **Los derechos laborales.**

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozan de todos los mismos derechos laborales que el personal que labora en las dependencias de la empresa, sean estos individuales o colectivos, las normas laborales de carácter general contenidas en el Código del Trabajo les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el Capítulo IX que nos ocupa.

Es por la anterior que estos trabajadores gozaran entre otros derechos, de los permisos especiales establecidos para fallecimiento de familiares en el artículo 66, del feriado anual, permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, derecho a semana corrida si percibe remuneraciones variables que den derecho a ella, sala cuna y permiso de alimentación del menor de 2 años, entre otras materias.

El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y el empleador debe garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado en que incurran los trabajadores para ello.

En materia de sindicalización debemos tener presente que los trabajadores que prestan servicios a distancia o bien teletrabajo, tienen derecho a constituir o afiliarse a una de las organizaciones sindicales que existan en la empresa o bien a una organización sindical interempresa que corresponda, estando obligado el empleador a informar por escrito al trabajador de la existencia o

no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de la relación laboral, el empleador deberá informar este hecho a estos trabajadores, dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación del sindicato en el cual le informa de su constitución.

En materia de negociación colectiva, no se establecen normas especiales para estos trabajadores, por lo que le resultaran aplicables las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.

✓ **Lugar de prestación de los servicios.**

En el contrato de trabajo o bien en el anexo de contrato donde se pacte el trabajo a distancia o el teletrabajo, se debe determinar o establecer claramente el lugar donde el trabajador prestará los servicios convenidos el que puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Si dada la naturaleza de los servicios fuese posible prestarlos en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Se establece expresamente en las normas que nos interesa que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo, si el trabajador presta los servicios convenidos en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

✓ **La jornada de trabajo y su distribución.**

En materia de jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, se pueden dar 2 situaciones, a saber:

1. Que estén afectos a una jornada semanal no superior a 44 horas semanales

En el caso de convenirse una jornada semanal de trabajo de 44 horas o bien una menor se ha establecido que el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Al momento de pactar el número de horas semanales no podemos olvidar que en el caso de convenirse una jornada semanal de 30 horas o menos, estaremos en presencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial debiendo darse cumplimiento a las normas especiales que existen para este tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial.

Al pactarse una jornada laboral se debe tener en consideración lo siguiente:

- ✓ En el contrato debe indicarse claramente el número de horas semanales
- ✓ Se debe indicar la distribución diaria y semanal de la jornada.
 - ✓ La distribución diaria implica establecer las horas de inicio y término de la jornada, el máximo de horas que se pueden trabajar por día son 10 horas ordinarias.
 - ✓ Se debe indicar el tiempo destinado a colación, en cuanto a su duración, no se exige que se establezca un horario de colación, sino que se establezca claramente este derecho, por ejemplo, se podría señalar en el contrato que la jornada de trabajo se interrumpirá para un descanso de colación de 30 minutos,
 - ✓ La distribución semanal dice relación con el régimen de descanso semanal al que estará afecto el trabajador, pudiendo ser el régimen general de descanso cual es que son de descanso los domingos o festivos, o bien pactar que la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá incluyendo los días domingos y festivos, estas alternativas debemos entenderlas como excluyentes, es decir o es régimen general o bien excepción del descanso dominical.
- ✓ El empleador debe implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, pudiendo utilizar cualquiera de los mecanismos establecidos el artículo 33, esto es libro de asistencia, reloj control o bien un sistema electrónico de asistencia que cumplan con los requisitos establecidos por la Dirección del Trabajo.

Cuando la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permitan, se puede pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria (10 horas) y semanal (44 horas), en estos casos igual se requiere establecer claramente el régimen de descanso semanal del trabajador, esto es si serán de descanso los domingos y festivos o bien estará excluido del descanso dominical.

Cuando se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación al empleador.

2. Que el trabajador quede excluido de limitación de jornada

En el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, de darse algunos de los supuestos del inciso segundo del artículo 22, ya sea porque el trabajador tenga un cargo de jerarquía, tales como gerente, administrador u apoderado con facultades de administración o bien trabaje sin fiscalización superior inmediata.

Es importante señalar que se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

✓ Tiempo de desconexión

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar el derecho del trabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión debe ser de a lo menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en los días de descanso del trabajador, como así tampoco en los días de permiso que utilice o durante su feriado (Vacaciones).

✓ Cláusulas del contrato de trabajo.

Además de las cláusulas mínimas de todo contrato establecidas en el Artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo debe contener las siguientes estipulaciones:

- 1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.*
- 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.*
- 3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.*
- 4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. Es importante destacar que, si bien se establecen estos mecanismos en el contrato de trabajo, estos igual debiesen ser regulados en el reglamento interno de la empresa esto de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.*
- 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.*

6. El tiempo de desconexión, que es el derecho a desconectarse de sus labores y en los cuales el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos al trabajador.

✓ **Provisión de equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo**

Se establece que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador y este no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son siempre de cargo del empleador.

✓ **Seguridad y salud en el trabajo**

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, aun cuando los servicios se prestarán fuera de la empresa, sea en el domicilio del trabajador u otros lugares, el empleador sigue obligado a cumplir con la obligación de proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, tomando para ello las medidas que sean necesarias conforme lo establece el Artículo 184 del Código del Trabajo.

Las condiciones específicas de seguridad y salud a las que deben sujetarse las personas que trabajen a distancia o teletrabajo, se regularan en un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Si se pactó en el contrato que el trabajador prestara sus servicios desde su domicilio u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo el empleador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

Si los servicios son prestados por el trabajador en su domicilio o en el de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin la autorización del trabajador o de la otra persona.

El empleador puede requerir al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al cual se encuentra afiliado que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento y demás normas vigentes sobre la materia.

La Dirección del Trabajo puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo, sin embargo, para ello requiere autorización del trabajador para ingresar a su domicilio.

El empleador siempre debe informar por escrito al trabajador de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador debe efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado.

✓ **Sanciones.**

Al no establecerse sanciones especiales por posibles incumplimiento de estas materias, el empleador que cumpla con las disposiciones sobre trabajo a distancia o teletrabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica la aplicación de una multa que está dada en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.

Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.

Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.

Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 272/8, 25.04.2025

Ord. 81/02, 01.02.2024

Ord. 1389/007, 08.04.2020

Ord. 1884/014, 11.06.2020

Ord. 2268/018, 04.08.2020

Ord. 3079/031, 16.11.2020

Artículo 152 quáter H

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Fuente: *Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.*

Artículo 152 quáter I

En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Fuente: *Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.*

Artículo 152 quáter J

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2; Ley N° 21.561, artículo 1 N° 22.

Artículo 152 quáter K

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter L

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 258/003, 22.01.2021.

Artículo 152 quáter M

Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter N

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores.

Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1653/019, 14.06.2021

Artículo 152 quáter Ñ

El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter O

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

Fuente: Ley N° 21.220, Artículo Único, N° 2.

Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado

Artículo 152 quáter O bis

El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Fuente: Ley N° 21.645, Artículo Único, N° 4.

Comentario

Se establece que, la obligación del empleador de ofrecer a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin que perciba remuneración por dicha actividad, que toda o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

El trabajador debe acreditar la circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente, mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respectiva; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, que dé cuenta de la calidad de cuidador.

Este derecho no aplica en caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

La obligación del empleador de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia, se rige por las siguientes reglas:

- 1 el trabajador debe presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos que acrediten tener el cuidado personal de un menor de 14 años o una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de jornada de trabajo.*

El empleador debe dar su respuesta dentro de los 15 días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta del trabajador.

En caso de rechazar la propuesta del trabajador el empleador debe acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona no permiten la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieren que el trabajador se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. También el empleador puede negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador de la Ley N° 16.744 determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad al artículo 152 quáter M.

El ejercicio del derecho a teletrabajo que nos ocupa no puede implicar una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

- 2 Si el trabajador requiere realizar una modificación a la distribución establecida, debe dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días, debiendo el empleador pronunciarse sobre lo propuesto por el trabajador dentro del plazo señalado en el numeral anterior.*
- 3 Si causa sobrevenida, el trabajador podrá volver unilateralmente a las condiciones pactadas en el contrato de trabajo., este mismo derecho tiene el empleador cuando concurra alguna de las circunstancias que motiven el rechazo de la propuesta del trabajador contemplada en el número 1, para esto el trabajador o el empleador debe dar aviso por escrito con una anticipación mínima de 30 días.*
- 4 Cuando se establezca esta modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, se debe suscribir un anexo de contrato de trabajo, que debe cumplir con las cláusulas obligatorias de los contratos de teletrabajo indicándose además lo siguiente:*

- a) *La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación respectivos que habilita el ejercicio de este presente derecho, y*
- b) *La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.*

Artículo 152 quáter O ter

La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1. La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2. Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.
3. Por causa sobrevenida, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.
4. El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:
 - a) *La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y*
 - b) *La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.*

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.

Fuente: Ley N° 21.645, Artículo Único, N° 4.

Capítulo X

Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios

Párrafo I

Definiciones

Artículo 152 quáter P

Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter Q

Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

- a) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

- b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Párrafo II

Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

Artículo 152 quáter R

De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se registrarán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas

generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter S

Estipulaciones del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:

- a) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.
- b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.
- c) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.
- e) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10 del presente Código, se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra d) precedente.

Por su parte, para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 10 del presente Código, el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. En el primer caso, el contrato deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter T

Deber de protección. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter U

Jornada de trabajo. Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código.

Las plataformas digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

El registro a que se refiere el inciso anterior deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión en los términos pactados.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter V

De la remuneración. Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente. Para estos efectos, se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria establecido en el artículo 22 del presente Código. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, la liquidación de remuneraciones se deberá contener en un anexo, que constituye parte integrante de la misma, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Párrafo III

Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes

Artículo 152 quáter W

De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes. Se regirán por las disposiciones del presente Párrafo y de los Párrafos I y IV de este Capítulo, los servicios que se presten a través de una empresa de plataforma digital por trabajadores de plataformas digitales independientes, es decir, aquellos que no se realicen en los términos señalados en el artículo 7º del presente Código.

Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter X

Del contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. El contrato de prestación de servicios que une al trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios deberá constar por escrito e indicar, en un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano, a lo menos, lo siguiente:

- a) La individualización de las partes.
- b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.
- c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.
- d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.
- e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.
- f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.
- g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.
- h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.
- i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

- j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

La empresa de plataforma digital de servicios solo podrá habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente en sus sistemas, una vez que éste haya declarado expresamente su conformidad con los términos y condiciones del contrato. Cualquier modificación del contrato deberá ser informada y aceptada por el trabajador de plataformas digitales independiente, para ser aplicable.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios para que el trabajador independiente pueda leerla mediante la aplicación o descargarla para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente en cualquier momento.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quáter Y

De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.

Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa de plataforma digital de servicios constituida, domiciliada o residente en Chile, se estará a lo que establece el artículo 74, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley.

Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en ciento setenta y dos horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños

y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2., Ley N° 21.561, Artículo 1 N° 23.

Nota: La modificación introducida por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial el 26.04.2023, a la jornada de trabajo referida en el inciso cuarto se implementará de forma gradual, reduciéndose de 180 horas a 176 horas al primer año 26.04.2024); 174 horas al tercer año 26.04.2026) y 172 al quinto año (26.04.2028),, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

Artículo 152 quáter Z

De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.

La empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies A

Del aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

En cualquier caso, el trabajador de plataformas digitales independiente podrá reclamar de dicha terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, en conformidad a la letra i) del artículo 152 quáter X, sin perjuicio de las demás acciones que sean procedentes.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies B

De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.

Sin perjuicio de las reglas generales en la materia, en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, 30 horas promedio cada semana, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Párrafo IV

De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

Artículo 152 quinquies C

De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido. La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas, deberá indicar el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies D

Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la empresa de plataforma digital de servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Los datos deberán ser entregados por la plataforma en el plazo de quince días hábiles contado desde la fecha de la solicitud.

El trabajador o trabajadora tendrán derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las empresas de plataformas digitales de servicios si fuere requerido, deberán permitir el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies E

Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. En la implementación de los algoritmos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá respetar el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos

que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.

La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies F

De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

- a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.
- b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.
- c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies G

Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies H

Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en este Código.

Sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del presente Código, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales o únicamente a estos últimos, podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 con las empresas de plataformas digitales. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas y cada una de éstas acceda a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Artículo 152 quinquies I

La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y 152 quinquies E. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

Fuente: Ley N° 21.431, Artículo Único, N° 2.

Título III

Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez

Capítulo I

Del Reglamento Interno

Artículo 153

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 149; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 18, letras a), b); Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 2; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 9.

Comentario

El Reglamento Interno es una especie de ley que rige en la empresa, cuyo objeto es establecer las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Es el empleador quién debe confeccionarlo.

Se encuentran obligadas a elaborar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las empresas que ocupen 10 o más trabajadores permanentes.

El inciso segundo de este artículo obliga al empleador a estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, todo lo cual debe tomarse en cuenta en relación a la ley N° 20.005 que introduce el concepto de acoso laboral en nuestro ordenamiento jurídico.

Se debe tener en cuenta que no existe una visación previa del Reglamento antes de entrar en vigencia, sino que los controles se efectúan con posterioridad.

El procedimiento para la confección del Reglamento Interno es el siguiente:

- 1. Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos con 30 días de anticipación a la fecha en que entrará en vigencia. Además, debe fijarse o publicarse en 2 sitios visibles de la empresa con la misma anticipación.*
- 2. El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de 5 días, desde la fecha en que comienza a regir. Este trámite se realiza a través de las plataformas web tanto del Ministerio de Salud como de la Dirección del Trabajo.*
- 3. Se faculta a las organizaciones sindicales y a cualquier trabajador para impugnar las disposiciones del Reglamento Interno por no ajustarse a la ley. Esta impugnación se efectúa mediante presentación a la autoridad de salud o del trabajo, según la materia impugnada.*
- 4. La Dirección del Trabajo y los Servicios de Salud, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones ilegales del Reglamento Interno. Asimismo, estos Servicios podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154.*
- 5. El empleador debe entregar a los trabajadores un ejemplar del Reglamento. El costo de ello será de cargo de la empresa. Además, debe proporcionar una copia a los sindicatos y Comités Paritarios que existen en la empresa.*

Lo expuesto en los números precedentes, también se aplica cuando se efectúen modificaciones al Reglamento Interno.

Las normas relativas a prevención, higiene y seguridad que debe contener todo, Reglamento Interno se encuentra en:

- I. Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de 01 de febrero de 1968.*
- II. Decreto Supremo N° 44, de 03 de agosto de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva De Los Riesgos Laborales Para Un Entorno De Trabajo Seguro Y Saludable.*
- III. El Decreto Supremo N° 594, de 15 de septiembre, de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 29 de abril de 2000.*
- IV. Ley N° 20.001, D. O. 05 de febrero, de 2005, peso máximo de carga humana, Ley del Saco. D.S. N° 63, de 27 de julio de 2005.*

V. Ley N° 20.096, D. O. 23 de marzo de 2006, establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono.

VI. Ley N° 20.105, D. O. 16 de mayo de 2006, modifica La Ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco.

VII. Ley N° 20.308, D. O. 27 de diciembre de 2008, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 919/029, 04.07.2023	Ord. 2228/027, 31.05.2013	Ord. 3519/034, 09.08.2012
Ord. 3199/032, 18.07.2012	Ord. 3127/086, 21.07.2005	Ord. 0970/047, 06.02.1996
Ord. 5150/115, 14.07.1988		

Artículo 154

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

1. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. Los descansos;
3. Los diversos tipos de remuneraciones;
4. El lugar, día y hora de pago;
5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben 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;
7. Las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;
8. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
9. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;
11. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;
12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y

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.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 150; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 19; Ley N° 20.005; Artículo Único, N° 3; Ley N° 20.348, Artículo 1º, N° 2; Ley N° 20.422, Artículo Segundo Transitorio; Ley N° 21.643 artículo 1; Ley N° 21.690, artículo 1.

Comentario

Este artículo enumera las menciones mínimas que debe contener todo Reglamento Interno, por lo que no existe inconveniente para que se agreguen otras menciones en la medida que no infrinjan la ley y los derechos de los trabajadores.

Al consignarse las sanciones en el Reglamento Interno, y que podrán consistir en amonestación verbal, amonestación escrita o multa, es necesario que se especifique la sanción que se aplicará a una determinada infracción y el procedimiento a través del cual se aplicarán las mismas.

Las obligaciones y prohibiciones a que se encuentran sujetos los trabajadores, como, asimismo, todas las medidas de control que adopte la empresa, deberán cumplir las condiciones que se indican enseguida:

1. *Deberán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral.*
2. *La aplicación de las mismas deberá ser de carácter general.*
3. *Debe garantizarse la impersonalidad de la medida.*
4. *En definitiva, todas estas medidas deberán realizarse respetando la dignidad del trabajador.*
5. *El empleador adoptará medidas y procedimientos para la investigación de los actos de acoso sexual.*
6. *El empleador adoptará procedimientos al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.*

La empresa deberá conciliar adecuadamente el derecho de propiedad y la forma en que protege su patrimonio con el respeto a la dignidad de los trabajadores.

Con la modificación hecha al numeral 12 del artículo 154, por la Ley N° 21.643 se incorpora la obligación de las empresas de:

- i. *Contar con un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo; y*
- ii. *Contar con un procedimiento de investigación de dichas conductas, incluyendo las medidas de resguardo que se adopten y las sanciones a aplicar.*

El procedimiento de investigación y sanción de estas conductas se encuentra regulado en los artículos 211 - A al 211 - E del Código del Trabajo y en el Decreto Supremo N° 21 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, que Aprueba Reglamento Que Establece Las Directrices A Las Cuales Deberán Ajustarse Los Procedimientos De Investigación De Acoso Sexual, Laboral O De Violencia En El Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024	Ord. 5342/031, 15.11.2019	Ord. 0584/008, 30.01.2018
Ord. 2901/035, 24.07.2013	Ord. 3199/032, 18.07.2012	Ord. 3031/046, 12.07.2010
Ord. 3029/044, 12.07.2010	Ord. 1187/018, 10.03.2010	Ord. 4822/207, 11.11.2003
Ord. 2210/035, 10.06.2009	Ord. 3723/052, 15.09.2009	

Artículo 154 bis

El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado.

Fuente: Ley N° 21.643 artículo 1.

Comentario

Este artículo extiende la obligación de contar con un protocolo de prevención ante el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, a todas aquellas empresas no obligadas a contar con un Reglamento Interno de orden higiene y seguridad por tener menos de 10 trabajadores. Se establece que el procedimiento de investigación debe contener las medidas de resguardo que se deberán adoptar, así como también las sanciones que se podrán aplicar, de esta manera el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción se deberán incorporar por escrito en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo, exigido por el artículo 67 de la Ley N° 16.744.

Considerando que la obligación conlleva la modificación del mencionado Reglamento, este deberá ser puesto en conocimiento de las y los trabajadores de la empresa. Asimismo, se exige expresamente al empleador que este protocolo sea puesto a disposición de todos los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo, puesto que contiene derechos y obligaciones que los afectan.

En la elaboración de estos protocolos, los empleadores podrán contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado, el que deberá considerar las directrices que emita la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, de acuerdo con el artículo 211-A.

Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, tratándose de empleadores que no se encuentren obligados a confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, ellos podrán contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado, de conformidad al nuevo artículo 154 bis, parte final.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Artículo 154 ter

El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 20; Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 541/24, 11.08.2025

Ord. 1085/010, 26.03.2019

Ord. 3199/032, 18.07.2012

Artículo 155

Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154 podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 151; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 21.

Artículo 156

Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 152; Ley N° 19.250, Artículo 1°, N° 50; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 22; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 10.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3127/086, 21.07.2005

Ord. 3074/149, 25.05.1994

Artículo 157

En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 153.

Comentario

Una de las sanciones que puede contemplar el reglamento interno por infracción a sus disposiciones puede consistir en multas en dinero. Por la importancia de las remuneraciones y para evitar descuentos desmedidos, se ha limitado al 25% de la remuneración diaria del trabajador el monto de

la multa por cada infracción. El trabajador afectado podrá reclamar de la aplicación de una multa a la Inspección del Trabajo respectiva.

El legislador ha establecido el destino que deben tener los dineros que se obtengan por las multas, por lo que, cada vez que se efectúen descuentos por estos conceptos, el empleador, debe entregarlo a las instituciones que menciona el inciso segundo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3493/265, 30.07.1998

Ord. 255/14, 20.01.1997

Capítulo II

De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de una Pensión de Invalidez

Artículo 157 bis

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

Fuente: Ley N° 21.015, Artículo 3.

Comentario

La norma que nos ocupa establece la obligación legal de las empresas que tengan 100 o más trabajadores, de contratar o mantener contratados, a lo menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, este porcentaje dice relación al total de trabajadores de las empresas. El porcentaje indicado constituye un estándar mínimo, un piso, que se hace exigible considerando la dotación total de trabajadores de la empresa, durante la anualidad respectiva.

Las empresas de 100 o más trabajadores, deberán contratar o mantener contratadas a personas con discapacidad que cuenten con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422., es por ello que deberán acreditar dicha circunstancia con la documentación respectiva.

Se establece la obligación de que los empleadores registren los contratos que se suscriban con personas con discapacidad como así también sus modificaciones, dentro de los 15 días siguientes a su celebración., en la Dirección del trabajo, a través de la página web de dicha institución.

Nota: Decreto N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, publicado Diario Oficial 01.02.2018.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1513/42, 20.12.2023	Ord. 3376/035, 30.12.2020	Ord. 5866/034, 20.12.2019
Ord. 1325/012, 11.04.2019	Ord. 1617/025, 29.03.2018	Ord. 1613/024, 29.03.2018
Ord. 1027/020, 21.02.2018	Ord. 4137/101, 05.09.2017	

Artículo 157 ter

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas, de cualquier régimen previsional, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.

- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:

1. Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.
2. Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, la intermediación laboral, la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, la contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que

establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, con inclusión de aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes.

3. Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.
4. El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.
5. No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.
6. Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o programa a ejecutar en una región distinta de la Región Metropolitana, en la cual, la institución ejecutora deberá tener domicilio acreditable.

A efectos de acreditar el cumplimiento de dicha última obligación, las instituciones donatarias que reciban recursos para ejecutar proyectos o programas fuera de la Región Metropolitana, deberán extender el certificado N° 60 dispuesto por el Servicio de Impuestos Internos o el documento que lo reemplace, y entregarlo al empleador donante, precisando en este documento el nombre del proyecto o programa al que se destinarán los recursos, región y plazo en que se ejecutará y domicilio de la donataria en dicha región. En todo caso, el domicilio consignado por la institución donataria en el certificado N° 60 o el documento que lo reemplace, deberá concordar con el que figura inscrito en el Registro de Donatarios de la ley N° 19.885.

Las empresas obligadas que utilicen esta medida subsidiaria deberán adjuntar el certificado N° 60 o el documento que lo reemplace a la comunicación electrónica referida en el inciso final de este artículo.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas de cumplimiento subsidiario señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas de conformidad al inciso anterior. Asimismo, establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones conforme a lo establecido en el literal b) del inciso primero.

Fuente: Ley N° 21.015, Artículo 3; Ley N° 21.690, artículo 1.

Comentario

La norma que nos ocupa establece un mecanismo de cumplimiento alternativo de la obligación de contratación de personas con discapacidad establecido en el inciso 1° del artículo 157 bis, el que opera solo por las razones fundadas expresamente contenidas en la norma que nos ocupa, esto es, aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado, expresamente se señala que no se

considera que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro.

Las medidas alternativas previstas son:

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

Se establece que para entender cumplida la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas, de cualquier régimen previsional, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, que sean contratadas por empresas que sean contratistas o subcontratistas y que sean, a su vez, empresas con 100 o más trabajadores obligadas al cumplimiento del artículo 157 bis, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.

El monto anual de estos contratos no podrá ser inferior al equivalente a 24 ingresos mínimos mensuales (24 IMM), respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885. Estas donaciones deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, de 2003, que "Incentiva y Norma el Buen Uso de Donaciones que dan Origen a Beneficios Tributarios y los Extiende a Otros Fines Sociales y Públicos", en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan en la norma.

Es importante destacar que la Ley N° 21.015, que incorporo los artículos 157 bis y 157 ter al Código del Trabajo, entro en vigencia el 01.04.2018, y de acuerdo a sus disposiciones transitorias, como así también las disposiciones transitorias del Decreto N° 64 del 20.11.2017 del Mintrab, solo durante los 2 primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis, esto es hasta el 01.04.2020, las empresas podían optar por cumplir dicha obligación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter, sin necesidad de contar con una razón fundada para ello, actualmente para poder utilizar las medidas alternativas de cumplimiento debe existir una situación fundada, de no existir la empresa se expone a las sanciones respectivas.

Nota: Decreto N° 64 de 20.11.2017 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, publicado Diario Oficial 01.02.2018.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1513/42, 20.12.2023	Ord. 2930/060, 28.12.2021	Ord. 5866/034, 20.12.2019
Ord. 1617/025, 29.03.2018	Ord. 1613/024, 29.03.2018	Ord. 1027/020, 21.02.2018
Ord. 4137/101, 05.09.2017		

Artículo 157 quáter

Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267.

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al

reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia.

Fuente: Ley N° 21.275, Artículo único; Ley N° 21.690, artículo 1.

Comentario

La norma que nos ocupa establece 3 obligaciones a las empresas que ocupen 100 o más trabajadores, las cuales son:

- 1. Tener al menos un trabajador, que desarrolle funciones relacionadas con los recursos humanos, capacitado en el desarrollo de programas de inclusión laboral. La determinación de los conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral, se requiere una certificación otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (CHILEVALORA), establecido en la Ley N° 20.267;*
- 2. Deben promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que deberán ser informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, también deben elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a los trabajadores.*
- 3. Que las actividades con ocasión del trabajo consideren normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1583/33. 09.09.2022

Artículo 157 quinquies

Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 20.422.

Fuente: Ley N° 21.275, Artículo único; Ley N° 21.690, artículo 1.

Artículo 157 sexies

La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. La multa será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria

de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Si el empleador optó por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechaza las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso segundo de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumple con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones del presente Capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final, sobre fiscalización, sanciones y prescripción.

Fuente: Ley N° 21.690, artículo 1.

Comentario

Las multas que puede aplicar la Dirección del Trabajo, por el no cumplimiento de las normas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez, pueden ser de carácter general o bien la especial contemplada en la norma que nos ocupa, las cuales son:

1. *Las de carácter general reguladas en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, las que están en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:*
 - ✓ *Empresas de 100 a 199 trabajadores el rango de multa es de 2 a 40 U.T.M.*
 - ✓ *Empresas de 200 y más trabajadores el rango de multa es de 3 a 60 U.T.M.*
2. *Las especiales introducidas por la Ley N° 21.690, que Introduce Modificaciones Al Código Del Trabajo Y Otros Cuerpos Legales En Materia De Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad Y Asignatarias De Pensión De Invalidez, que de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo entro en vigencia el 01.01.2025, dispone sanciones especiales en caso de incumplimiento a las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, las cuales son:*
 - ✓ *Empresas que tengan de 100 a 199 trabajadores: 20 UTM, multa que será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada. Así a modo de ejemplo si la empresa debía tener 1 trabajador con discapacidad y no cumplió en todos los meses del año, se le aplicarían 20 UTM por mes, es decir 240 UTM en el año.*
 - ✓ *Empresas que tengan de 200 o más trabajadores: 30 UTM, multa que será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada. Así a modo de ejemplo si la empresa debía tener 3 trabajadores con discapacidad y no cumplió en todos los meses del año, se le aplicarían 30 UTM por cada trabajador y mes, es decir si la situación se dio en todos los meses el monto sería 1.080 UTM en el año.*

Estas sanciones especiales se aplican en caso de que el empleador no cumpla con:

- ✓ *Infracción a la obligación de contratar un 1% de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez (artículo 157 bis del Código del Trabajo).*
- ✓ *Infracción al cumplimiento de los requisitos para poder configurar una razón fundada que permita dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez a través de una medida subsidiaria (artículo 157 ter Código del Trabajo).*

- ✓ *Infracción a las condiciones establecidas para las medidas subsidiarias de cumplimiento (artículo 157 ter Código del Trabajo).*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 693/26, 23.10.2024

Ord. 1513/42, 20.12.2023

Título IV

Del Servicio Militar Obligatorio

Artículo 158

El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 154.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0858/007, 22.02.2013

Ord. 1818/154, 08.05.2000

Ord. 3459/186, 02.06.1995

Título V

De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo

Artículo 159

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

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

6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 1°.

Comentario

En este artículo se contemplan las denominadas causales objetivas de terminación del contrato de trabajo. El término del contrato de trabajo por alguna de estas causales no da origen a algún tipo de indemnización legal, a menos que las partes lo hayan pactado.

Notas

- a. *El contrato de trabajo solamente puede terminar por una causa legal y las causales legales se contienen en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.*
- b. *Las causales de término de contrato operan ipso facto, o sea, de inmediato, lo cual significa que configurada la causal deberá procederse a la terminación del contrato y no dilatarla en el tiempo.*
- c. *El empleador se encuentra legalmente obligado a pagar indemnización por años de servicio, solamente cuando invoca como causales de terminación del contrato de trabajo, las contenidas en el artículo 161, esto es, necesidades de la empresa o desahucio.*
- d. *El empleador debe comunicar siempre la terminación del contrato, salvo que ello ocurra por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.*
- e. *Al terminar el contrato de trabajo siempre debe suscribirse finiquito.*
- f. *La licencia médica no otorga fuero, solamente prohíbe la terminación del contrato de trabajo por las causales del artículo 161 cuando el trabajador se encuentra con licencia médica.*
- g. *Para despedir a un trabajador con fuero, previamente, debe solicitarse autorización al juez del trabajo.*
- h. *Al trabajador siempre le asiste el derecho a impugnar judicialmente la terminación del contrato de trabajo.*
- i. *Corresponde al empleador acreditar que se ha configurado la causal invocada para terminar el contrato de trabajo (onus probandi).*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3283/096, 12.08.2003

Ord. 2039/099, 04.06.2001

Ord. 13.517, 20.08.97, S.S.S

Artículo 159 N° 1

Mutuo acuerdo de las partes.

Comentario

El mutuo acuerdo procede cuando los sujetos de la relación laboral, esto es, trabajador y empleador, voluntariamente acuerdan o pactan poner término al contrato de trabajo que los vincula. En virtud de lo establecido en el artículo 177 el mutuo acuerdo, al igual que la renuncia y el finiquito, está dotado de una formalidad para su validez, cual es, que debe constar por escrito, y ser ratificado o firmado ante ministro de fe. Sólo cumpliendo dichas formalidades, podrá ser invocado por el empleador.

El mutuo acuerdo puede suscribirse en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, teniendo la misma validez que el que se suscriba presencialmente ante ministro de fe.

De conformidad a la Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo, suscrito y ratificado el Mutuo Acuerdo de las Partes, y al igual como ocurre en los casos de suscripción en forma presencial ante ministro de fe del mismo documento, el empleador se encontrará habilitado para registrar el término de la relación laboral en el Registro Electrónico Laboral de la Dirección del Trabajo.

Artículo 159 N° 2

Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.

Comentario

La renuncia debe constar por escrito y debe ser firmada por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos o ratificado por el Inspector del Trabajo, un notario público, oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente. Una renuncia voluntaria que no cumpla con los requisitos expresados no puede ser legalmente invocada por el empleador.

La renuncia voluntaria puede suscribirse en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, teniendo la misma validez que el que se suscriba presencialmente ante ministro de fe. De conformidad a la Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo, es responsabilidad del trabajador notificar su renuncia al empleador.

Notificado el empleador de la renuncia voluntaria, este deberá generar el finiquito dentro del plazo de 10 días hábiles que establece el artículo 177, ya sea que este se le proponga al trabajador suscribirlo de manera presencia o electrónica, además el empleador con la notificación podrá registrar el término de la relación laboral en el "Registro Electrónico Laboral" de la Dirección del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2160/044, 12.06.2007 Ord. 0617/035, 06.02.1997 Ord. 2790/133, 05.05.1995

Jurisprudencia Judicial

C.A. de San Miguel 05.12.05, Rol 302-2005 C.S. 30.10.03., Rol 73-2003

Artículo 159 N° 3

Muerte del Trabajador.

Comentario

Al producirse la muerte del trabajador, generalmente quedan derechos pendientes, situación que se encuentra regulada en el artículo 60 del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0032/002, 06.01.2000

Artículo 159 N° 4

Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Comentario

Esta norma regula dos aspectos del contrato a plaza fijo, a saber:

a. Duración máxima del contrato.

La duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año. Esta es la duración máxima del contrato a plazo fijo.

El mismo precepto legal contempla una excepción a la norma anterior, al prescribir que tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

La norma en comento no resulta aplicable a las personas que posean un título técnico otorgado por un liceo industrial, por cuanto se exige un título otorgado por una institución de educación superior, por lo tanto, la duración del contrato, en estos casos no puede exceder de un año.

b. Transformación de un contrato de plazo fijo en uno de plazo indefinido.

Un contrato a plazo fijo se transforma en uno de duración indefinida, en los siguientes casos:

- 1. Cuando el contrato de plazo fijo ha sido renovado por segunda vez;*
- 2. Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo para su terminación;*

Cuando se presume legalmente la existencia de un contrato de duración indefinida, lo cual ocurre, al concurrir las siguientes condiciones:

- ✓ Que el trabajador haya prestado servicios discontinuos;*
- ✓ Que dichos servicios discontinuos se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo;*
- ✓ Que la duración de estos contratos de plazo fijo comprenda un período de doce meses o más; y*
- ✓ Que la duración de tales contrataciones, sumados los períodos no laborados por el trabajador, se haya producido durante un período de quince meses contados desde la primera contratación.*

La norma que regula esta materia, exige como supuesto básico la existencia de contratos a plazo fijo, resultando inaplicable a los contratos celebrados para la ejecución de una faena u obra transitoria o de temporada.

En este caso la ley ha establecido una presunción legal, por lo cual, puede ser desvirtuada probando lo contrario. En efecto, la norma legal establece una presunción, en virtud de la cual se considera

que un trabajador ha sido contratado en forma indefinida cuando ha prestado servicios discontinuos en virtud, de a lo menos, tres contratos de plazo fijo, cuya duración de los mismos comprenda un tiempo de doce meses o más, dentro de un periodo de 15 meses, existiendo la facultad para el empleador, de acreditar, por otros medios de prueba que no han concurrido todos o algunos de los requisitos o supuestos necesarios para que opere la presunción.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5939/137, 07.12.2017 Ord. 0065/001, 07.01.2014 Ord. 2390/101, 08.06.2004
Ord. 4008/152, 26.09.2003 Ord. 0364/006, 22.01.2003

Artículo 159 Nº 5

Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Comentario

En los casos que las partes no tengan certeza del momento preciso en que se producirá la terminación del contrato de trabajo, la ley las faculta para sujetar la vigencia del contrato, a la duración del trabajo o servicio que le ha dado origen, esto conforme lo establece el artículo 10 bis.

En el contrato de plazo fijo existe una fecha cierta y determinada, en cambio, en el contrato por obra o faena, no existe fecha, sino que se establece una condición, a cuyo cumplimiento se sujeta la duración y vigencia del contrato.

Esta causal tiene una estrecha relación con lo estipulado en el contrato de trabajo sobre la naturaleza de los servicios que prestara el trabajador, clausula minima de todo contrato conforme lo establece el numeral 3 del artículo 10, Nº 3, para la correcta aplicación de esta causal no debemos perder de vista lo dispuesto en el artículo 10 bis incorporado por la Ley Nº 21.122 vigente desde el 01.01.2019.

Cuando un trabajador fue contratado para la realización de un trabajo específico y determinado, debidamente individualizado en el contrato, una vez concluido dicho trabajo se producirá la terminación del contrato.

La conclusión del trabajo o servicio debe ser una causal fundada en un hecho objetivo, por lo cual, no será procedente que la terminación del contrato quede entregada a la voluntad o arbitrio del empleador, quien determinará la circunstancia que provocará la conclusión del contrato de trabajo.

Respecto de los contratos por obra o faena que concluyan conforme la causal de término de la relación laboral que nos ocupa y que haya sido celebrado desde el 01.01.2019 en adelante, deberemos tener en consideración lo siguiente:

1. El trabajador tendrá derecho a la indemnización por tiempo servido establecida en el artículo 163, la cual se pagará conforme lo dispuesto en el artículo 23 transitorio.
2. En la comunicación de término de la relación laboral se debe indicar el monto de la indemnización señalada en el numeral precedente.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019 Ord. 3425/056, 04.09.2014 Ord. 2225/034, 27.05.2011
Ord. 0046/001, 06.01.2005 Ord. 2389/100, 08.06.2004

Jurisprudencia Judicial

C.S. 17.01.13, Rol 6024-2012 C.A. de Concepción 27.09.10, Rol 236-2010
C.A. de La Serena 26.04.10, Rol 11-2010 C.S. 31.03.10, Rol 9621-2009
C.S. 28.07.05, Rol 980-2004 C.S. 27.07.04, Rol 5448-2004

Artículo 159 N° 6

Caso fortuito o fuerza mayor.

Comentario

Para que estemos en presencia de un hecho o acto que, revista el carácter de caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que cumpla las siguientes condiciones:

1. *Que sea imprevisto;*
2. *Que sea insuperable o irresistible; y*
3. *Que sea ajeno a la voluntad de la persona que lo invoca.*

Para una correcta aplicación de la causal en comento se requiere que la fuerza mayor o caso fortuito sea de tal magnitud que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones principales que emanan del contrato, ya que en el evento que la imposibilidad tenga el carácter de parcial los efectos del contrato podrán ser suspendidos, interrumpidos o limitados, pero en ningún caso, dará lugar a la extinción de este.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5661/032, 06.12.2019 Ord. 1412/021, 19.03.2010 Ord. 1232/059, 17.02.1995
Ord. 1922/034, 20.04.2015. Ord. 1239/005, 19.03.2020

Jurisprudencia Judicial

C.S. 16.10.13, Rol 3729-2013 C.S. 11.04.11, Rol 6008-2011 C.S. 06.05.10, Rol 1247-2010

Artículo 160

El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b. Conductas de acoso sexual;
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
 - f. Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 2°; Ley N° 19.759 Artículo Único, N° 23, letra a), b), c), d); Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 4; Ley N° 20.607, Artículo 1.

Comentario

Se enumeran las denominadas causales de caducidad o subjetivas, pues dependen de una conducta del trabajador. El término de contrato por alguna de estas causales no da derecho a indemnización legal.

Estas causales, al igual que las contenidas en los artículos 159 y 161 (salvo el desahucio), deben ser fundadas y debidamente acreditadas.

Véase notas al artículo 159.

Artículo 160 N° 1

Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b. Conductas de acoso sexual;
- c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f. Conductas de acoso laboral.

Comentario

La probidad es la rectitud y honradez en el obrar, por lo tanto, la falta de probidad es la ausencia de rectitud, de honradez o integridad en el actuar o proceder de una persona, en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo al artículo 2 del Código del Trabajo las conductas de acoso sexual constituyen una falta grave a los derechos de las personas, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Para la correcta aplicación de esta causal de término de contrato, se requiere que mediante el procedimiento de investigación que se llevó a cabo tras la denuncia respectiva, en el informe se establezca que estos hechos revisten la gravedad suficiente que amerite la desvinculación del trabajador. El procedimiento de investigación y sanción de este tipo de conducta se encuentra regulado en los artículos 211 - A al 211 - B del Código del Trabajo.

Las vías de hecho dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la

legítima. Para que se configure esta causal es necesario que la fuerza o violencia sea ejercida por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, por lo cual, las vías de hecho ejercidas por el trabajador sobre un tercero ajeno a la empresa, en dependencias de la misma, no configuraría la causal.

Las injurias proferidas por el trabajador al empleador que la ley señala como suficiente para justificar el despido del trabajador, no son las mismas que constituyen el delito de injurias en la forma que exige el Código Penal, sino que deben entenderse en su sentido natural y obvio, es decir, como expresiones que agravan o ultrajan a otro, mediante obras o palabras.

Sólo la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, puede dar lugar a la aplicación de esta causal.

El acoso laboral como causal de término de contrato, debe analizarse en concordancia lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, que define el acoso laboral como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Para la correcta aplicación de esta causal de término de contrato, se requiere que mediante el procedimiento de investigación que se llevó a cabo tras la denuncia respectiva, en el informe se establezca que estos hechos revisten la gravedad suficiente que amerite la desvinculación del trabajador. El procedimiento de investigación y sanción de este tipo de conducta se encuentra regulado en los artículos 211 - A al 211 - B del Código del Trabajo.

Expresamente, se exige para la procedencia de estas causales, que concurran las condiciones que se indican:

- 1. Deben ser conductas indebidas.*
- 2. Se requiere que tales conductas sean de carácter grave.*
- 3. Al igual que todas las causales de término de contrato, deben ser debidamente comprobadas.*

Recordemos que corresponde al juez laboral determinar la gravedad de la conducta en que incurre el trabajador y, en consecuencia, si el despido se ajusta o no a derecho.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3519/034, 09.08.2012

Jurisprudencia Judicial

C.S. 24.10.13, Rol 2855-2013 C.S. 15.04.10, Rol 272-2010 C.S. 02.03.05, Rol 3102-2004

Artículo 160 N° 2

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

Comentario

Para que sea procedente invocar la causal del N° 2 del artículo 160 es indispensable, que la prohibición de ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio, se encuentre consignada por escrito en el contrato de trabajo, pues si en éste no aparece estampada la mencionada prohibición, no procede considerar justificado el despido por haberse efectuado tales negociaciones.

Cuando la prohibición se encuentre consignada en el contrato, produce efecto tanto dentro como fuera de la empresa, pero si la prohibición solamente se ha establecido en el Reglamento Interno, su ámbito de aplicación es más reducido, ya que sólo produce efectos dentro de la empresa, sin que se

pueda invocar como causal de término de contrato, haciendo procedente las sanciones que se contengan en el mismo Reglamento.

Ahora, si el Reglamento se ha incorporado a los contratos de trabajo de los dependientes, en virtud de una estipulación acordada en tal sentido, y contiene la prohibición de efectuar negociaciones relativas al giro del negocio de la empresa, el trabajador que transgreda la prohibición incurre en esta causal.

Esta prohibición que puede consignarse en el contrato, debe referirse únicamente a los trabajos que el dependiente pudiere ejecutar dentro del giro de la empresa, resultando jurídicamente improcedente establecer una cláusula que obligue al trabajador a abstenerse de desempeñar actividad alguna fuera de la empresa en la que presta servicios.

Si al momento de suscribir el contrato, no se estipuló la prohibición a que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, no puede unilateralmente el empleador introducir, durante la vigencia del contrato, una cláusula de esta naturaleza, sino que requiere el consentimiento del trabajador para incorporarla, ya que ello implica una modificación del contrato y al tenor del artículo 5º del Código del Trabajo, estos instrumentos pueden ser modificados, por mutuo consentimiento.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2298/053, 29.05.2017 Ord. 1300/059, 03.04.2001 Ord. 2790/133, 05.05.1995
Ord. 4329/187, 06.08.1992

Artículo 160 Nº 3

No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

Comentario

La primera parte de la causal comprende:

- 1. Dos días seguidos. El legislador ha exigido la inasistencia injustificada de dos días seguidos y consecutivos, y no de dos días hábiles, de manera que, si el dependiente no concurre a laborar un día viernes y un día lunes, no se configura la causal.*
- 2. Dos lunes en el mes. En este caso, basta que se produzca la inasistencia injustificada durante dos días lunes en el mes calendario, resultando irrelevante si son seguidos o no.*
- 3. Tres días en el mes. Para que se configure la causal de caducidad, es necesario que el trabajador registre inasistencias injustificadas durante tres días seguidos o no, en un período de un mes calendario. Así, si el dependiente tiene 2 días de inasistencia en el mes y en el siguiente, registra otro día, no se configura la causal, ya que la ley, exige que se produzca en un mes calendario.*

La segunda parte de la causal en análisis, se refiere a inasistencias injustificadas o sin aviso previo, no durante uno o más días en un determinado período de tiempo, sino que se aplica respecto de aquellos trabajadores que tienen a su cargo una máquina, faena o actividad cuyo abandono o paralización provoque los efectos que la norma contempla. En este caso, la inasistencia o falta injustificada al trabajo, puede ser de un día o menos, lo determinante es que ella produzca una perturbación grave en la marcha de la empresa.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 13.06.13, Rol 1242-2013 C.S. 18.05.10, Rol 1582-2010 C.S. 29.07.10, Rol 3547-2010

Artículo 160 N° 4

Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

Comentario

Se contemplan dos situaciones en virtud de las cuales se puede producir el abandono del trabajo por el dependiente, dando origen a la causal de caducidad del contrato, a saber:

- a. *La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de las faenas y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.*

Para que se configure el abandono del trabajo es necesario que concurren todas las circunstancias que se han señalado en el párrafo anterior. Así, la salida debe ser:

- ✓ *Intempestiva, o sea fuera de tiempo.*
- ✓ *Injustificada, es decir, no debe existir una causa o un motivo plausible que permita o autorice al dependiente a salir del lugar donde se encuentra prestando servicios.*
- ✓ *Del sitio de las faenas. El trabajador se obliga en virtud del contrato a prestar servicios en un lugar determinado, por lo cual, no es procedente que lo abandone. En este sentido, la jurisprudencia ha entendido que hay abandono de trabajo no sólo cuando el trabajador sale de la empresa en las condiciones expuestas, sino que también, se produce, cuando el dependiente abandona o sale del lugar donde debe prestar los servicios para dirigirse a otro sector de la empresa.*
- ✓ *Durante las horas de trabajo. Es lógico establecer que el abandono debe producirse durante las horas de trabajo, para que se pueda configurar la causal ya que el trabajador se ha obligado a prestar servicios, y esta prestación debe ejecutarla durante un período de tiempo que se denomina jornada de trabajo, la cual de acuerdo al artículo 21 del Código del Trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Al hacer abandono del trabajo, el dependiente dejaría de prestar los servicios que se ha comprometido a realizar, razón por la cual, el legislador lo sanciona con la expiración del contrato, si concurren los demás requisitos exigidos.*
- ✓ *Sin permiso del empleador o de quien lo represente. Para que se configure la causal es indispensable que el trabajador salga del sitio de las faenas, sin la autorización del empleador o de la persona que lo represente.*

- b. *La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*

En relación a este tipo de abandono de trabajo, cabe precisar que se configurará en la medida que las labores que el dependiente se niegue a realizar o ejecutar sin causa justificada se encuentren convenidas en el contrato, es decir, el trabajador debe negarse a realizar las labores que en virtud del contrato de trabajo se encuentra obligado a ejecutar.

En esta materia es conveniente tener presente, que una de las cláusulas mínimas o esenciales que debe contener todo contrato de trabajo, al tenor del artículo 10 N° 3, es la determinación de la naturaleza de los servicios que el dependiente se obliga a prestar, que se traduce en señalar en forma precisa y clara las labores o faenas que el trabajador debe efectuar. Esto apunta a dar seguridad

jurídica a las partes de la relación laboral, ya que en la medida que se encuentren claramente determinadas las funciones del trabajador, éste sabrá con precisión a que se encuentra obligado y el empleador, tendrá certeza respecto de lo que puede exigir a aquel.

Se debe resaltar que la negativa del trabajador debe ser injustificada, pues si concurre alguna justificación o motivo plausible para no realizar las labores convenidas, no se configura la causal.

Jurisprudencia Judicial

C.A. de Concepción 05.04.13, Rol 9-2013

C.A. de Puerto Montt 04.07.11, Rol 44-2011

Artículo 160 N° 5

Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

Comentario

Para que se configure la causal es necesario que se ejecute una acción, o bien que se deja de hacer algo, y con ello se afecte el normal funcionamiento de la empresa o bien se afecte la seguridad o la salud de los trabajadores. En estos casos, el trabajador no ha tenido la intención de que se produzca alguna de las situaciones descritas, pero su descuido, negligencia e imprudencia las han ocasionado.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 23.05.13, Rol 292-2013

Artículo 160 N° 6

El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Comentario

A diferencia de la causal anterior, se requiere que haya una intención de causar un perjuicio, no basta la negligencia o imprudencia del trabajador, es indispensable que su conducta, sus actos, estén encaminados deliberadamente a causar daño en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. Por lo cual, además de acreditar el daño causado o que se pudo causar, será necesario probar que existió la intención de causarlo.

Artículo 160 N° 7

Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Comentario

La causal es bastante genérica, ya que el contrato de trabajo impone obligaciones a ambas partes, tanto al trabajador como al empleador, por lo que en la medida que se produzca un incumplimiento de tales obligaciones, y pueda ser calificada de grave, se podrá poner término justificadamente al contrato.

Lo que debe entenderse por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, es una cuestión de hecho que debe resolverse caso a caso, sin que se pueda dar una fórmula genérica. En todo caso, la determinación de si el cumplimiento reviste la gravedad suficiente para ser invocada como causal de término de contrato, es una cuestión que corresponde a los Tribunales de Justicia.

En algunos casos, la gravedad del incumplimiento estará dada por la magnitud de la conducta, en cambio, en otros casos, el hecho en sí mismo no será de la gravedad suficiente como para terminar el contrato, sin embargo, la reiteración de la conducta le dará el carácter de grave, como puede ocurrir, con los atrasos reiterados.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 13.06.13, Rol 1242-2013 C.S. 18.10.12, Rol 821-2012 C.S. 22.07.10, Rol 3184-2010
C.S. 28.04.10, Rol 883-2010 C.S. 24.03.10, Rol 232-2010

Artículo 161

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 3°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 24, letras a) y b).

Comentario

Se contienen en este artículo dos causales, por una parte, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y, por la otra, el desahucio o libre despido.

Es el mismo artículo 161, el que, por vía ejemplar, menciona algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de la causal que se analiza, por lo cual, se contempla la posibilidad que puedan invocarse otras circunstancias para configurar la causal, como ya no se establece la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, como justificación de la causal necesidades de la empresa, la terminación del contrato de trabajo no puede ser fundada en estos motivos.

Se debe destacar que al tenor del artículo 163, esta causal junto al desahucio, imponen al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que contempla la citada norma.

El desahucio o libre despido se puede conceptualizar como la facultad del empleador de poner término inmediato a la relación de trabajo, aún sin causa justificada y solamente puede ser aplicada a los trabajadores mencionados en el inciso segundo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5236/236, 03.12.2003 Ord. 0300/003, 20.01.2003 Ord. 2421/139, 25.07.2002

Jurisprudencia Judicial

C. S. 27.06.2017, Rol 4059-2017

C. A. de Concepción 24.03.2017, Rol 54-2017

C.A. de Valdivia 21.03.07, Rol 282-2006

C.S. 21.12.06, Rol 4198-2005

C.S. 29.06.05, Rol 179-2004

Artículo 161 bis

La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 25.

Comentario

Se prohíbe fundar la terminación del contrato de trabajo, en la invalidez, ya sea total o parcial, que afecte al trabajador. El despido basado en estas circunstancias genera para el afectado el derecho a indemnización por años de servicio, la que se incrementa en un 50%.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4343/166, 20.10.2003

Artículo 162

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro

de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.

El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 4°; Ley N° 19.631, Artículo Único, N° 1; Ley N° 20.194, Artículo 2°; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 5; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 4; Ley N° 21.361, Artículo Único.

Comentario

Este artículo comprende los siguientes aspectos:

A. Artículo 159 y 160

1. Causales que obligan a dar aviso

El empleador debe comunicar la terminación del contrato cuando invoque las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159, como asimismo cuando invoque cualquiera de las causales previstas en el artículo 160.

En los demás casos del artículo 159, el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador.

2. Formalidad y plazo del aviso

El aviso debe efectuarse por escrito y entregarse personalmente o enviarse por carta certificada al domicilio del dependiente señalado en el contrato, dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador, a menos que se invocare caso fortuito o fuerza mayor, pues en tal evento el plazo se amplía a seis días hábiles. En ambos casos, debe enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de iguales plazos copia de dicho aviso.

3. Contenido del aviso

El aviso por el cual se comunica el término de contrato debe contener:

- a. *La o las causales que se invocan;*
- b. *Los hechos en que se funda la causal invocada; y*
- c. *El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes del caso.*
- d. *En el caso de la causal de término del N° 5 del artículo 159, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato, en la comunicación de término de contrato se debe indicar el monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 23 transitorio del código del Trabajo.*
- e. *En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.*
- f. *En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago., así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013.*
- g. *En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.*

4. Sanciones

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506.

B. Artículo 161

Cuando se invocan las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador siempre debe comunicar al trabajador la terminación del contrato de trabajo.

1. Formalidad del aviso. Plazo

Debe advertirse que siempre es obligación otorgar el aviso, ello se deduce del tenor de los artículos 161, inciso 1° y 162, inciso 4°, ya que las citadas normas establecen que “no se requerirá tal anticipación”, con lo cual, aunque no se otorgue con la anticipación indicada en la ley, debe efectuarse.

El aviso debe otorgarse con, a lo menos, 30 días de anticipación.

2. Contenido del aviso

El aviso de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe contener:

- ✓ *La causal que se invoca.*
- ✓ *Los hechos que configuran la causal (salvo en los casos que la causal sea el desahucio).*
- ✓ *El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.*
- ✓ *El monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme al artículo 163.*

- ✓ En la comunicación se debe informar si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- ✓ En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.

Esta comunicación, en virtud de lo previsto en el artículo 169, letra a), constituye una oferta irrevocable de pago de dicha indemnización, y de la sustitutiva del aviso previo en caso de que este no se hubiere dado. En consecuencia, el no pago de la indemnización al término de la relación laboral configurará una infracción legal por parte del empleador.

3. Sanciones

De acuerdo con el inciso 8º, la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión del mismo, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506.

4. Indemnización sustitutiva del aviso previo

Si el empleador no diere el aviso dentro del plazo señalado por la ley, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

C. Pago de cotizaciones previsionales como requisito para terminar el contrato de trabajo

Para que el empleador pueda proceder a la terminación del contrato de trabajo, se exige que se encuentre al día en el pago de las cotizaciones previsionales. En efecto, se impone la obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador

Si al momento de terminar el contrato existiere deuda previsional, la sanción para el empleador es de índole económico, la que consistirá en pagar las remuneraciones y demás prestaciones desde el despido hasta el día en que se paguen las cotizaciones morosas. Si bien la ley habla que el despido no produce efecto, al existir deuda previsional, la sanción no es la nulidad, sino que es una sanción de tipo pecuniario, por lo cual, no procede la reincorporación.

El pago de las remuneraciones y demás prestaciones, es por todo el período que medie entre la terminación del contrato y el pago de las cotizaciones adeudadas, lo que debe ser comunicado vía correo certificado al trabajador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019	Ord. 0711/019, 10.02.2017	Ord. 0711/019, 10.02.2017
Ord. 0725/010, 20.02.2012	Ord. 2772/056, 27.07.2007	Ord. 1711/035, 07.05.2007
Ord. 3124/083, 21.07.2005		

Jurisprudencia Judicial

C. S. 09.11.2017, Rol 1464-2017	C. S. 27.09.2017, Rol 27871-2017

C. S. 06.11.2017, Rol 16734-2016

C. S. 06.11.2017, Rol 16734-2016

C.S. 06.08.13, Rol 1133-2013

C.S. 19.06.13, Rol 42-2013

C.S. 12.10.12, Rol 820-2012

Artículo 163

Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

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.

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

- a. Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y
- b. La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si esta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 5°; Ley N° 20.684 Artículo Único; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 5, Ley N° 21.269, Artículo 2.

Comentario

Este artículo regula las indemnizaciones por años de servicios, la indemnización por el tiempo servido por los trabajadores contratados por obra o faena y la indemnización por años de servicios de los trabajadores de casa particular.

1. indemnización por años de servicios está regulada en los siguientes términos:

a. *Causales que otorgan derecho a percibirla.*

El derecho a la indemnización por años de servicio se origina cuando el empleador pone término al contrato de trabajo invocando las causales de los incisos 1º y 2º, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio. Las únicas causales de término de contrato que dan derecho a la indemnización por años de servicio son las del artículo 161.

b. *Monto de la indemnización.*

La ley ha facultado a las partes la posibilidad de negociar el monto de la indemnización, con la condición, que la convencional sea superior a la legal consagrada en el inciso 2º.

b.1 *Indemnización legal.*

La indemnización por las causales mencionadas equivale a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador.

Esta indemnización presenta dos límites, uno en relación a los años a indemnizar al prescribirse que la indemnización tendrá un límite de 11 años, con excepción de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, para quienes no rige este tope.

El otro límite es respecto de la base de cálculo, al disponerse que no deba considerarse una remuneración superior a 90 Unidades de Fomento.

b.2 *Indemnización convencional.*

La indemnización convencional debe ser de un monto superior al señalado por la ley.

Por último, se regula la indemnización a que tienen derecho los trabajadores de casa particular.

2. *indemnización por el tiempo servido trabajadores contratados por obra o faena determinada:*

a. *Causales que otorgan derecho a percibirla.*

El derecho a la indemnización por tiempo servido, solo tendrán derecho percibirla los trabajadores con contrato por obra o faena regulada en el artículo 10 bis de este código y cuya relación laboral concluya por la causal del artículo 159 N° 5 esto es conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, en la medida que el contrato haya estado vigente a lo menos un mes.

b. *Monto de la indemnización.*

Esta indemnización es equivalente a 2.5 días por cada mes trabajador o fracción de mes superior a 15 que el trabajador tenga después de haber cumplido el primer mes, la base de cálculo de esta indemnización queda regulada en cuando a su valor en iguales términos que la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios, esto es conforme lo dispuesto en el artículo 172 de este código.

Es importante destacar que esta indemnización conforme lo establece la Ley N° 21.122 corresponderá solo a los trabajadores que suscriban contratos por obra o faena suscritos desde el 01.01.2019 y su aplicación es gradual conforme lo establece el artículo 23 transitorio de este código.

3. *En el caso de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, desde el 01.10.2020, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 21.269 que incorporo a estos trabajadores al Seguro de Cesantía, el aporte del empleador a la indemnización a todo evento que perciben bajo del 4.11% al 1.11% de la remuneración del trabajador o trabajadora, el 3% restante se paga como cotización al Seguro de Cesantía con prescindencia del tipo de contrato de la persona y si está o no ella pensionada.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019

Ord. 3866/42, 07.10.2013

Ord. 4385/169, 27.09.2004

Ord. 1847/123, 24.04.1998

Jurisprudencia Judicial

C. S. 27.06.2017, Rol 4059-2017

Artículo 163 bis

El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso se aplicarán las siguientes reglas:

1. El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar estas comunicaciones dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2. El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.
3. Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de

conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4. No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5. El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas."

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de F, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se registrará por las siguientes reglas:

- a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;
- b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y
- c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

Fuente: Ley N° 20.720, Artículo 350 N° 2.

Comentario

La Ley 20.720 sobre reorganización y liquidación de activos de empresas y personas, incorporó una nueva causal de despido, la cual se configura por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, mediante resolución judicial, siendo la fecha de término de contrato la de la dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador.

Comunicación.

El liquidador designado por el juez en el procedimiento concursal deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada, enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el

término de la relación laboral, en el plazo de 6 días hábiles desde la notificación judicial de liquidación de bienes. En esta comunicación deberá adjuntarse un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que contenga los datos del inicio del procedimiento concursal de liquidación de bienes del empleador, el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha de la dictación de la resolución de liquidación.

En el mismo plazo deberá enviarse copia de comunicación a la Inspección del Trabajo, la cual llevará un registro de estas pudiendo de oficio o a petición de parte constatar el cumplimiento de requisitos relativos a la comunicación y certificado que debe adjuntarse a la misma. En caso de verificar el incumplimiento de estos requisitos, deberá informarlo a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar administrativamente e incluso perseguir la responsabilidad penal del liquidador.

El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral.

Por último, en relación a la comunicación, esta norma se aplica de manera preferente a la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, no siendo procedente la sanción de nulidad del despido en caso de que no se acredite el pago de cotizaciones previsionales.

Indemnización sustitutiva del aviso previo.

El liquidador tiene la obligación de pagar al trabajador una indemnización en dinero sustitutiva del aviso previo, pese a que no opera este aviso, y que será equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas. Indemnización que tendrá preferencia para su pago de acuerdo a lo previsto en el N° 5 del artículo 2472 de Código Civil.

Indemnización por años de servicios.

Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a la que el empleador estaría obligado a pagar de aplicar alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Es compatible con la sustitutiva del aviso previo.

Indemnización del fuero maternal y postnatal del trabajador y otros.

No se requerirá desafuero de los trabajadores que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato, pues en este caso el liquidador deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato. Ahora bien, si las trabajadoras o trabajadores han percibido subsidios por estos motivos, estos lapsos no se considerarán para el cálculo de esta especial indemnización. Esta indemnización es compatible con indemnización por años de servicio, pero incompatible con la sustitutiva del aviso previo.

Finiquito.

El liquidador está obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador, a lo menos, con diez días hábiles de anticipación a la expiración del periodo de verificación ordinaria de créditos establecido en el respectivo procedimiento concursal de liquidación, y este deberá acompañarlo dentro del plazo de dos días al Tribunal que conoce del procedimiento concursal

Este documento, suscrito por el trabajador y autorizado ante ministro de fe (aun cuando las cotizaciones previsionales no se encuentren al día) constituirá un antecedente documentario suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado.

Además, se contemplan las siguientes reglas especiales:

- ✓ El finiquito servirá como verificación suficiente del crédito del trabajador
- ✓ En caso de reserva de derechos el pago administrativo comprenderá mientras sólo las cantidades aceptadas por el trabajador

- ✓ Se entenderá por no escrita alguna estipulación en que el trabajador renuncie al pago de sus cotizaciones previsionales,
- ✓ Los finiquitos no suscritos o no acompañados por el liquidador obligan a este a reservar fondos en el procedimiento concursal por un plazo de 30 días desde la fecha en que el finiquito se puso a disposición del trabajador, para efectuar su pago.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3680/099, 11.08.2017

Ord. 3519/057, 09.09.2014

Artículo 164

No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicio y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 6°.

Nota: La referencia que en el inciso primero se hace al artículo anterior debe entenderse realizada al artículo 163.

Comentario

Se otorga a las partes de la relación laboral, esto es el empleador con el o los trabajadores, la facultad de pactar una indemnización a todo evento que sustituya la indemnización por años de servicios regulada en el artículo 163, la que se pague al momento de terminar el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que de origen a la terminación.

Para que sea procedente esta indemnización a todo evento se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El pacto debe Constar por escrito
2. Comienza a regir a partir del inicio del 7° año de la relación laboral, por lo primeros 6 años de relación laboral resulta improcedente hacer este tipo de pactos
3. Dado que el año de servicios es un periodo de 12 meses, el inicio del 7° año debe entenderse como el día siguiente al que el trabajador complete su primera anualidad, es así que si el trabajador ingreso a la empresa el día 15.08.2010, el 6° año de servicio se cumplirá el 15.08.2016, por lo que a partir del día 16.08.2016 comienza el 7° año y desde esa fecha correspondería que el empleador comience a cotizar el porcentaje que las partes hayan acordado, esto con prescindencia de que se haga el pacto con anterioridad o posterioridad al inicio del 7° año.
4. El aporte no puede ser inferior al 4,11% de las remuneraciones mensuales del trabajador y es de cargo del empleador.
5. Se establece que el monto máximo de remuneración sobre la cual se calculara el 4.11% es de 90 UF, lo que resulta acorde con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, en cuanto al tope de la remuneración que es base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo.
6. El empleador debe depositar mensualmente en la Administradora de Fondo de Pensiones a que se encuentre afiliado el porcentaje que se hubiere pactado.

7. *Se puede pactar hasta el undécimo año de la relación laboral, es decir solo será procedente por 5 años, de acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo este tope de años afecta también a los trabajadores contratados antes del 14.08.1981.*
8. *El artículo 165 del Código del Trabajo respecto de los aportes que realiza el empleador dispone que:*
 - ✓ *Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa*
 - ✓ *Los fondos acumulados son inembargables, salvo en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57 del código del trabajo, esto es cuando existan pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, y en caso de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, esto es por una solo vez y se aplica una vez terminado el contrato.*
 - ✓ *En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60*
 - ✓ *Los aportes que debe hacer el empleador tiene el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro.*
 - ✓ *Los aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario, así mismo el retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto. Si bien el aporte que se establece es un mínimo de 4.11% de la remuneración, las partes pueden pactar el porcentaje que estimen conveniente, pudiendo a modo de ejemplo el 10%, 15% o 20% de las remuneraciones mensuales, sin embargo, no estarán afectos a impuesto estos aportes en la medida que no se exceda de 8.33% de la remuneración imponible, si se pacta un porcentaje mayor se constituiría en un haber constitutivo de renta para el trabajador, debiendo tributar por ellos*
 - ✓ *Las AFP pueden cobrar una comisión porcentual sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.*
 - ✓ *Cuando el trabajador se encuentre con licencia médica el empleador debe efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba el trabajador, es decir la licencia médica sea de índole laboral o común no suspende la obligación de depositar del empleador.*
9. *En el caso de los trabajadores no afiliados a una AFP al pactarse la indemnización sustitutiva del artículo 164, el trabajador deberá afiliarse en una Administradora de Fondos de Pensiones, para él sólo efecto del cobro y administración del aporte que debe efectuar el empleador.*

Dado que la indemnización que nos ocupa es a partir del inicio del 7° año, los 6 primeros años de servicios solo podrá percibirlos el trabajador como indemnización por años de servicios cuando se den los requisitos establecidos por el legislador para ello esto es que la casual de termino de contrato sea alguna de las establecidas en el artículo 161, es así que si el trabajador renuncia solo tendría derecho a percibir la indemnización que corresponda desde el inicio del 7° año hasta la fecha de término de la relación laboral. Si el empleador despide al trabajador invocando alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo tendremos que el empleador debe pagar al trabajador los 6 primeros años de servicios y el trabajador retirara de la AFP respectiva la indemnización por el tiempo que va desde el inicio del 7° año hasta el término de la relación laboral.

El artículo 167 establece una situación especial respecto de los primeros 6 años de la relación laboral no cubiertos por el pacto del artículo 164, cual es que las partes al celebrar el pacto de indemnización sustitutiva pueden comprender años de servicio anteriores a la fecha de su suscripción, sin que ello importe afectar la indemnización legal por los primeros 6 años de servicio. Para ello el empleador

debe depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11 de la remuneración por cada mes de servicios que se haya pactado. El monto que corresponda a los meses pactados debe ser depositado de una sola vez, facultándose a las partes a suscribir uno o más pactos hasta cubrir todo el periodo que excede a los primeros 6 años.

Finalmente debemos tener presente que el artículo 175 establece que Cuando las partes hayan pactado la indemnización sustitutiva regulada en los artículos 162 y siguientes, las indemnizaciones legales que se establecen en el Código, que deban pagarse comprenderán solamente el período no cubierto por el pacto. Es así por ejemplo que si el trabajador se autodespide solo podría reclamar la indemnización por años de servicios correspondiente a los 6 primeros años no cubiertos por la indemnización a todo evento acordada.

Artículo 165

En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a. Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.
- b. En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.
- c. Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- d. Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.
- e. En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y
- f. Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 7°.

Comentario

Véase comentario artículo 164.

Artículo 166

Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2º de

dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 8°.

Comentario

Véase comentario artículo 164.

Artículo 167

El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 163.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicio.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 9°.

Comentario

Véase comentario artículo 164.

Artículo 168

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;
- b. En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;
- c. En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 10; Ley N° 19.250, Artículo 8°, inciso 3°; Ley N° 19.447, Artículo 1°, N° 1 letra a), letra b); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 26, letras a), b) y c); Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 5.

Comentario

Cada vez que el trabajador considere que la terminación de su contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, le asiste el derecho a concurrir a los Tribunales de Justicia, para que este órgano determine si la terminación del contrato se ajusta a derecho y, en consecuencia, si procede el pago de indemnización.

Sin embargo, con el objeto de dar certeza a las relaciones jurídicas se establece un plazo para que el trabajador efectúe la reclamación judicial mencionada, el cual será de 60 días hábiles. Este es un plazo de caducidad, por lo cual, su sólo transcurso provoca la extinción del derecho del trabajador de accionar judicialmente.

El plazo para interponer la demanda por despido se suspende en los casos que se deduzca reclamo ante la Inspección del Trabajo por la misma causa. Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto que la suspensión no se dilate en el tiempo, se estableció que en ningún caso el reclamo judicial podría interponerse transcurridos 90 días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

En los casos que el juez declare injustificado, indebido o improcedente la terminación del contrato de trabajo, o que no se ha invocado causa legal, junto con ordenar pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, deberá ordenar pagar la indemnización por años de servicio, incrementada ésta en los porcentajes que señala el precepto legal.

Si la causal invocada es por acoso sexual y el empleador dio cumplimiento a la investigación, conforme a lo que establece el Reglamento Interno no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar.

Se impone al juez que ordena el pago de la indemnización por años de servicio, el deber de incrementar la indemnización en los porcentajes señalados.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1538/089, 17.05.2002 Ord. 0334/025, 30.01.2002

Jurisprudencia Judicial

C.S. 28.04.2010, Rol 235-2010 C.A. de Rancagua 07.10.05, Rol 4509-2004
C.A. de La Serena 30.10.03, Rol 2454-2002.

Artículo 169

Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

- a. La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

- b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 11; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 27, letra a); Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 6; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 6.

Comentario

Este precepto regula el pago de la indemnización por años de servicio, en los casos que la terminación del contrato de trabajo tenga lugar por las causales del artículo 161 esto es las necesidades de la empresa o el desahucio escrito del empleador, en los siguientes términos:

- a. *La comunicación que dirija el empleador al trabajador en la cual le indicará el monto de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo (si el aviso no fue dado con la anticipación que indica la ley), presenta el carácter de oferta irrevocable de pago, esto es que una vez formulada, el empleador no podrá retractarse o intentar pagar un monto inferior.*
- b. *El empleador tiene la obligación de pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo en un sólo acto al momento de extender el finiquito. La oportunidad en que el empleador debe extender el finiquito de trabajo en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación o término de la relación laboral del trabajador, según lo establece el artículo 177.*
- c. *Trabajador y empleador podrán pactar el pago de las mencionadas indemnizaciones en cuotas en cuyo caso, la ley prescribe las siguientes condiciones:*
- 1. El pago en cuotas requiere el acuerdo de las partes.*
 - 2. Las cuotas deberán contemplar o consignar los intereses y reajustes del período. En armonía con el artículo 173 del Código del Trabajo el interés será el máximo convencional.*
 - 3. El pacto debe ser ratificado ante el Inspector del Trabajo.*
 - 4. La ley incorpora al pacto una cláusula de aceleración, lo cual importa que el no pago de una cuota haga exigible la totalidad de la deuda como de plazo vencido.*

Además, el empleador será sancionado con multa administrativa. En este caso será la multa general del artículo 506 del Código del Trabajo, la que será aplicada por el Inspector del Trabajo.

En el caso de los trabajadores por obra o faena, a quienes se les desvincule por término del trabajo o servicio que dio origen al contrato y que tengan derecho a la indemnización por el tiempo servido regulada en el artículo 163, el valor que se le indique en la comunicación de termino de contrato por este concepto es considerado una oferta irrevocable de pago tal como ocurre con la casuales del artículo 161.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3866/42, 07.10.2013

Ord. 3172/056, 11.07.2006

Ord. 5599/128, 07.12.2005

Ord. 5236/236, 03.12.2003

Artículo 170

Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 12; Ley N° 19.447, Artículo Único, N° 2; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 28.

Artículo 171

Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidades allí señaladas.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 13; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra d); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 29; Ley N° 20.005, Artículo Único, N° 6; Ley 20.607, Artículo 1°.

Comentario

Este artículo contiene el denominado despido indirecto, que tiene lugar cuando el trabajador pone término al contrato por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término imputables a su conducta.

- A. Las causales que puede invocar el trabajador para disponer el término de contrato, son las que a continuación se enumeran:
1. Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave y el acoso laboral, debidamente comprobada.
 2. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.
 3. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- B. El trabajador debe cumplir dos obligaciones, una de tipo administrativa y la otra de tipo judicial, a saber:
- a. Debe dar los avisos que exige el artículo 162, o sea, debe comunicar por escrito al empleador el término de contrato, indicando la causal que se invoca para tal efecto y los hechos que la configuran.

Esta comunicación debe efectuarse en el plazo de tres días hábiles contados desde la terminación del contrato. En el mismo plazo debe enviar copia del aviso a la Inspección del Trabajo.

- b. El trabajador debe recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En los casos de la causal de acoso sexual, si el empleador hubiere dispuesto procedimientos de investigación en el Reglamento Interno y estos se efectuaron, la indemnización por años de servicio no tendrá incremento.

Si se comprueba que el trabajador invocó esta causal maliciosamente con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal declare su demanda sin fundamento, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y éste podrá iniciar otras acciones judiciales con el objeto de ser sancionado, como, por ejemplo, por perjurio y hasta quedar privado de libertad.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0335/002, 19.01.2017

Ord. 3519/034, 09.08.2012

Ord. 0377/006, 25.01.2005

Jurisprudencia Judicial

C. S. 27.09.2017, Rol 27871-2017

C.S. 19.06.13, Rol 42-2013

C.A. de Temuco 12.09.11, Rol 179-2011

Artículo 172

Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 14; Ley N° 20.720, Artículo 350 N° 3; Fuente: Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 7.

Comentario

Este precepto legal regula la forma en que debe determinarse la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva del aviso previo, por el tiempo servido en el caso de trabajadores por obra o faena, la indemnización sustitutiva del aviso previo en procedimiento concursal de liquidación de bienes del empleador, las que ordene pagar el tribunal en caso de reclamación de las causales de término de contrato y en el autodespido, la última remuneración mensual devengada, que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones, estableciéndose que la última remuneración mensual estará integrada por toda cantidad que perciba el trabajador, además se deben incluir las especies valuables en dinero, siempre que sean pagados o entregados mensualmente. Sólo deben integrar la base de cálculo los estipendios que se devenguen mensualmente, por lo cual deberán excluirse aquellos que se devenguen con una periodicidad superior, como es el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales.

El cálculo de la indemnización de aquellos trabajadores sujetos a remuneraciones variables se efectúa sobre la base del promedio percibido en los últimos tres meses previos a la fecha de término de la relación laboral.

El período de los tres últimos meses calendarios, será aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal que si en algún mes se ha percibido parte remuneración y parte subsidio por incapacidad laboral, deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que este es un beneficio previsional de naturaleza jurídica distinta a la remuneración.

El inciso final del artículo 172 establece que para los efectos de las indemnizaciones no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo, por lo que las indemnizaciones antes mencionadas tendrán como monto máximo en su base de cálculo el valor que nos de las 90 UF considerado al último día del mes anterior al pago. Es importante destacar que el valor de la UF a utilizar quedara determinado por la fecha en la cual se realice el pago de la indemnización, toda vez que el artículo 177 del Código del Trabajo, da al empleador un plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente de concluida la relación laboral para poner a disposición del trabajador el finiquito y el pago de los valores involucrados en el, es así por ejemplo que si el término de la relación laboral se produce el día 15 de agosto y el finiquito es pagado antes dentro de dicho mes el valor de la UF a considerar será el vigente al día 31 de julio. En el caso de que el término de la relación laboral se produzca el 26 de agosto, pero el pago de las indemnizaciones se materialice los primeros días de septiembre, el valor de la UF a considerar sería la vigente al 31 de agosto.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3519/057 09.09.2014 Ord. 2461/040, 17.06.2011 Ord. 3171/055, 11.07.2006
Ord. 0846/025, 28.02.2005

Jurisprudencia Judicial

C. S. 13.07.2016, Rol 28383-2015 C.S. 07.01.14, Rol 7104-2013 C.S. 08.05.13, Rol 9208-2012
C.S. 19.06.06, Rol 4144-2004

Artículo 173

Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 15; Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 8.

Comentario

Cuando el empleador paga las indemnizaciones por término de la relación laboral con retraso, el legislador a establecido que estas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses respectivo, tal como ocurre con las remuneraciones pagadas con retraso

Si bien el legislador otorga al empleador un plazo de 10 días hábiles para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones, el trabajador tendrá derecho a que las indemnizaciones por término de contrato le sean pagadas considerando los reajustes e intereses que se generen a partir del término del respectivo vínculo contractual, no obstante que el correspondiente finiquito sea otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo que para tal efecto prevé el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo.

Artículo 174

En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 16.

Comentario

El fuero es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan (dirigente sindical) o de la situación en que se encuentren (mujer embarazada y puérpera).

El fuero no otorga al trabajador inamovilidad en su empleo, sino que constituye una forma de protegerlo, pues el dependiente aforado sólo puede ser despedido si se cuenta con autorización judicial para ello.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, los trabajadores sujetos a fuero son los siguientes:

- 1. Mujer embarazada y puérpera, desde el momento de la concepción y hasta un año de expirado el descanso de maternidad. Artículo 201.*
- 2. Los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato, desde los 10 días anteriores al acto de constitución y hasta 30 días después. Artículo 221.*

3. Los candidatos al directorio sindical, desde que se comuniquen por escrito al empleador la fecha en que debe realizarse la elección y hasta esta última. Artículo 238.
4. Directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Artículo 243.
5. Delegado sindical. Artículo 243.
6. Un miembro del Comité Paritario hasta el término de su mandato. Artículo 243, inciso 3º.
7. Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva desde 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral. Artículos 309 y 310.
8. En caso de muerte de cónyuge o hijo según artículo 66, que es de un mes de ocurrido el hecho.
9. La víctima de femicidio y suicidio femicida, de conformidad al Artículo 8 de la Ley N° 21.565 Establece Un Régimen De Protección Y Reparación Integral En Favor De Las Víctimas De Femicidio Y Suicidio Femicida Y Sus Familias., que va desde la perpetración del hecho hasta un año después.
10. Las personas beneficiarias del permiso de acuerdo en las letras a), b), c) y d) del artículo 7° de la Ley N° 21.063 (ley Sanna) cuando éste se destine al acompañamiento del niño o niña en tratamiento activo, gozarán de fuero laboral durante el permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para dicho tratamiento. En el caso de los trabajadores contratados por obra o faena determinada o bien por un plazo fijo, el fuero terminará de pleno derecho concluida la obra o faena para la que fue contratado o bien una vez concluido el plazo del contrato, respectivamente.

En todos los casos enumerados, para despedir al trabajador se requiere que exista previamente, una autorización del juez competente.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causa, sino que procede únicamente por las que se indican a continuación:

- a. Vencimiento del plazo convenido en el contrato, artículo 159 N° 4.
- b. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, artículo 159 N° 5.
- c. Caso fortuito o fuerza mayor ((Artículo 159 N° 6) esta causal no aparece mencionada en el artículo 174 del Código del Trabajo, sin embargo, la jurisprudencia judicial ha señalado que cuando se configure dicha causal, igual se debe solicitar el desafuero del trabajador para proceder a su desvinculación.
- d. Cualquiera de las casuales del artículo 160

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal de necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

La solicitud de desafuero de trabajadores con contrato de plazo fijo se debe hacer antes del vencimiento del plazo convenido.

Debe advertirse que mientras no se obtenga la autorización del tribunal, no es procedente despedir al trabajador o separarlo de sus funciones.

El fuero impide al empleador poner término a la relación laboral, pero pueden perfectamente operar otras causales de término de contrato, que no signifiquen despido, como son el mutuo acuerdo entre las partes, la renuncia voluntaria o bien la muerte del trabajador, causales de los Números 1, 2 Y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, ante las cuales el fuero no tiene relevancia, si este como se precisó prohíbe el despido.

Para que opere las causales de mutuo acuerdo entre las partes y la renuncia voluntaria, se requiere que se cumpla las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo esto es que consten por escrito y sean firmados por las partes.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1263/38, 28-09-2023

Ord. 6256/151, 28.12.2017

Ord. 0908, 20.02.2015

Ord. 0377/006, 25.01.2005

Ord. 4008/152, 26.09.2003

Ord. 0032/002, 06.01.2000

Artículo 175

Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 164 y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 168, 169, 170 y 171 se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 17.

Comentario

Véase comentario artículo 164.

Artículo 176

La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 18.

Comentario

La norma que nos ocupa, establece la incompatibilidad de la indemnización del artículo 163 del Código del Trabajo, con cualquier otra que deba pagarse por años de servicio o término de contrato y que sea de cargo del empleador. Esta incompatibilidad puede ser total o parcial, dependiendo de cuando sea lo que financie el empleador, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ord. 5461/256, de 21.09.1992. Es así que al terminar la relación laboral por alguna causal distinta a las del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo, el trabajador tiene el derecho de reclamar ante el tribunal competente que la casual es injusta improcedente o arbitraria, conforme lo establece el artículo 168, si en la empresa exista un pacto de indemnización en los términos establecidos en el artículo 163 inciso primero, el trabajador no puede requerir el pago de ambas indemnizaciones, es decir que de acuerdo a lo establecido en el artículo 176 el trabajador deberá optar por alguna de las 2 indemnizaciones, ya sea la indemnización legal o la convencional, toda vez que ellas son incompatibles.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5461/256, 21.09.1992

Jurisprudencia Judicial

C.S. 13.01.10, Rol 8526-2009

Artículo 177

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán contar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán

dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 19; Ley N° 19.844; Ley N° 20.684 Artículo Único; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 11; Ley N° 21.361, Artículo Único.

Comentario

Las formalidades que deben cumplir el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo son:

1. *Debe constar por escrito;*
2. *El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo;*
3. *Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente;*

El finiquito es un instrumento que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan, no constituyendo de ninguna manera el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo.

De acuerdo al inciso 7º no se exigen las formalidades descritas en el caso de contratos cuya duración no exceda de 30 días, a menos que se prorroguen por más de 30 días o que vencido este plazo, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador.

El finiquito que no se ajusta a los términos de la ley carece de poder liberatorio, pero sirve como recibo de dinero.

El plazo para que el empleador otorgue el finiquito de trabajo y pague las indemnizaciones y remuneraciones que adeudare al trabajador, este plazo es de 10 días hábiles contados desde la fecha de término de la relación laboral.

La Ley N° 21.361, que entro en vigencia el 12.11.2021, con la publicación en el Diario Oficial de la Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo, se incorpora como una forma de suscripción del mutuo acuerdo entre las partes, la renuncia voluntaria y el finiquito, la suscripción que se realice en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, expresamente la norma nos indica que estos documentos se entenderán ratificados ante el Inspector del Trabajo.

La Resolución N° 1.340, de la Dirección del Trabajo, establece el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo, como, asimismo, se señala el procedimiento por el cual se exige al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de dichos documentos emanan, se establece además la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico.

La reserva de derechos en el finiquito no impide en caso alguno el pago de las sumas no disputadas, es así que a modo de ejemplo si el trabajador está de acuerdo con el monto de las indemnizaciones pagadas pero considera que se le adeuda alguna remuneración o beneficio, el podrá percibir los valores del finiquito y no existe fundamento alguno que el empleador niegue el pago de las indemnizaciones aun cuando el trabajador deje reserva de derecho por las remuneraciones o beneficios que considera se le adeuden.

Debemos tener presente que de conformidad al artículo 162, el empleador debe informar en la comunicación de termino si otorgará y pagará el finiquito en forma presencial o electrónica, señalando en dicho documento expresamente que para el trabajador es voluntario aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre este optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial. Además, debe informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, podrá dejar reserva de derechos si lo estima necesario.

Se establece expresamente que el poder liberatorio del finiquito se circunscribe sólo a aquellas materias en que las partes estén de acuerdo y se señalen expresamente en el documento que se firme, y no se extiende a otras materias o aspectos en que el consentimiento no se forme.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3594/095, 07.08.2017	Ord. 3268/046, 22.08.2014	Ord. 2991/037, 07.08.2014
Ord. 3866/042, 07.10.2013	Ord. 2017/022, 02.05.2012	Ord. 0725/010, 20.02.2012
Ord. 0343/004, 21.01.2010		

Jurisprudencia Judicial

C. S. 13.09.2017, Rol 6880-2017 C.A. de Santiago 10.12.04, Rol 5833-2003.

Artículo 178

Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley

sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

Fuente: Ley N° 19.010, Artículo 20; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 12.

Comentario

Dependiendo del origen de las indemnizaciones que se paguen por término de la relación laboral, se podrán clasificar en legales, convencionales y voluntarias.

a. Indemnizaciones legales

Al tenor del artículo 178 del Código del Trabajo revisten el carácter de indemnizaciones legales las establecidas por ley, siendo estas las siguientes:

- ✓ *La indemnización por feriado legal y proporcional del artículo 73 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo futbolista profesional, establecida en el artículo 152 Bis I del Código del Trabajo.*
- ✓ *La indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo.*
- ✓ *La indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.*
- ✓ *La indemnización a todo evento del artículo 163 del Código del Trabajo que perciben los trabajadores de casa particular.*
- ✓ *La indemnización sustitutiva de los años de servicios que pueden pactar las partes de la relación laboral en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.*
- ✓ *La indemnización de 6 a 11 remuneraciones contemplada en el artículo 489 Código del Trabajo.*

El tratamiento tributario de estas indemnizaciones se encuentra regulado en el inciso primero del artículo 178 del Código del Trabajo, según el cual para los efectos tributarios serán consideradas como un ingreso no constitutivo de renta.

Es menester hacer presente que las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios mantendrán el carácter de un ingreso no constitutivo de renta en la medida que sean calculadas y pagadas considerando los límites de los once meses (para los trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981) y una remuneración mensual que no exceda las 90 Unidades de Fomento al último día del mes anterior al despido, este tope se aplica cualquiera sea la fecha en que el dependiente ingresó a prestar servicios. Lo mismo ocurre en el caso de las otras indemnizaciones, estas no constituyen renta en la medida que el monto pagado sea calculado conforme las normas legales respectivas.

b. Indemnizaciones convencionales

Este tipo de indemnizaciones nacen del acuerdo entre las partes, pudiendo pactarse en instrumentos colectivos de trabajo, como son los contratos colectivos, los convenios colectivos o bien en fallo arbitral, o en el contrato individual de trabajo.

b.1. Indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo

Al igual que las indemnizaciones legales, las pactadas en contratos colectivos de trabajo quedan sujetas al régimen tributario del artículo 178.

Lo anterior significa que tales indemnizaciones son consideradas un ingreso no constitutivo de renta, por lo cual las cantidades pactadas y pagadas en virtud de un contrato colectivo no se ven afectadas por el impuesto único de segunda categoría establecido en la Ley de la Renta, que grava en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

Tales indemnizaciones no se ven afectadas por límites o topes, como ocurre con las indemnizaciones legales, por lo cual no quedarán afectas a impuestos, cualquiera sea su monto.

Es necesario puntualizar que las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo o acuerdos de grupo negociador, no constituirán renta solo en el caso que el instrumento colectivo complemente, modifique o reemplace estipulaciones de contratos colectivos, o sean continuadores de un contrato colectivo, no aplicándose la excepción de tributación a instrumentos colectivos que no cumplan con dicha condición.

b.2. Indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo y convenios colectivos de trabajo

Las partes de la relación laboral también podrán pactar individualmente el pago de indemnizaciones por término de contrato, las cuales se sujetarán a las condiciones que las mismas acuerden y que se reflejarán en el contrato individual de trabajo.

Estas indemnizaciones desde la perspectiva tributaria se rigen por la norma contenida en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. Según este precepto legal no constituyen renta la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.

Para estos efectos y tratándose de trabajadores del sector privado, debe considerarse como remuneración mensual que servirá de base para calcular la indemnización no constitutiva de renta, el promedio de lo ganado en los últimos veinticuatro meses, reajustando previamente cada remuneración por la variación que haya experimentado el índice de precios al consumidor existente entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato.

En otras palabras, deberá compararse el monto de la indemnización que se pague al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato individual de trabajo con el producto que se obtenga de multiplicar el promedio de las últimas veinticuatro remuneraciones actualizadas por IPC por los años de servicio que tenga el trabajador en la empresa (límite que no constituye renta) y aquella parte de la indemnización que excede el límite máximo no constitutivo de renta para efectos tributarios, será un ingreso constitutivo de renta, debiendo practicarse la reliquidación correspondiente.

En el caso de las indemnizaciones que se pacten en convenios colectivos de trabajo suscritos en virtud del artículo 314 bis, norma que estuvo vigente hasta vigente hasta el 31.03.2017, se aplica la tributación señalada precedentemente.

c. Indemnizaciones pagadas voluntariamente por el empleador

Aquellas indemnizaciones que el empleador decida pagar por su sola voluntad tiene el mismo tratamiento tributario que las indemnizaciones pactadas en los contratos individuales de trabajo, o sea, les resulta aplicable el tratamiento tributario del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta reseñado en la letra precedente.

Sin embargo, las diferencias de este tipo de indemnizaciones que constituyan renta, se entienden devengadas en los últimos doce meses trabajados, por lo cual, el cálculo del tributo que les afecte deberá prorratearse en cada uno de los últimos doce meses laborados.

Tanto las indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo como las pagadas voluntariamente, que se paguen en relación con un tiempo servido que no supere los seis meses de trabajo, no se encuentran favorecidas como un ingreso no constitutivo de renta, al amparo de

lo dispuesto en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. En consecuencia, tales indemnizaciones serán consideradas para los efectos tributarios como una mayor remuneración voluntaria en favor del trabajador y estará afecta al impuesto único de segunda categoría en los términos escritos en el inciso final del artículo 46 de la mencionada ley.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1456/046, 11.04.2005

Título VI

De la Capacitación Ocupacional

Artículo 179

La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 166.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1056/010, 12.03.2013

Ord. 4540/318, 22.09.1998

Ord. 1935/124, 29.04.1998

Ord. 1677/098, 14.04.1998

Artículo 180

Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1. 446, de 1976.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 167.

Artículo 181

Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 168.

Comentario

Durante el período en que los trabajadores asisten a los cursos de capacitación que realicen las empresas, mantendrán sus remuneraciones en forma íntegra, aún en el evento que la jornada pactada, en la práctica, resulte modificada.

En definitiva, se entiende que mientras el trabajador asiste a estos cursos, da cumplimiento a su jornada ordinaria de trabajo.

Expresamente se ha señalado que las horas extraordinarias en capacitación no dan derecho a remuneración.

Se extiende además el concepto de accidente del trabajo que contempla la Ley N° 16.744, ya que también tendrán este carácter y darán derecho a las prestaciones económicas y médicas que otorga la referida ley, los accidentes que el dependiente sufra a causa o con ocasión de la capacitación ocupacional que realice.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5028, 26.10.2017

Ord. 4983/216, 20.11.2003

Ord. 0502/051, 01.02.2000

Ord. 5058/238, 30.08.1994

Artículo 182

Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta prohibición se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 169.

Artículo 183

Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 170.

Artículo 183 bis

En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, al costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 30.

Comentario

Como una forma de incentivar la capacitación de los trabajadores, se autoriza expresamente que las partes, de común acuerdo, puedan imputar parte del costo de la capacitación a la indemnización por término de contrato de trabajo que pudiese corresponderle al trabajador.

Las condiciones para que proceda la imputación de parte del costo de capacitación a la indemnización por término de contrato, son las que se exponen a continuación:

1. *Solo opera con trabajadores menores de 24 años.*
2. *El monto que podrá ser imputado se encuentra limitado a 30 días de indemnización.*
3. *El empleador deberá liquidar el número de días imputable a la capacitación. Esta liquidación presenta las siguientes características:*
 - a. *La liquidación debe efectuarse, dentro de los 60 días siguientes de cumplida la anualidad por el trabajador, la que se computará desde la fecha de ingreso a la empresa.*
 - b. *La liquidación debe informarse al trabajador.*
 - c. *La omisión trae como sanción la imposibilidad de realizar la imputación*
4. *Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, que permitirán al empleador efectuar la imputación que nos ocupa, se considerarán como parte de la jornada de trabajo, por consiguiente, deberán ser remuneradas.*
5. *La capacitación que se proporcione al trabajador debe encontrarse autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.*
6. *Este sistema se encuentra limitado al porcentaje de trabajadores que indica el mismo artículo.*

Título VII

Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios

Párrafo 1º

Del Trabajo en Régimen de Subcontratación

Artículo 183-A

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con

trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada mandante, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o presten de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 506.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Este artículo define lo que debemos entender por trabajo en régimen de subcontratación, y entrega indirectamente la definición de lo que debemos entender por empresa contratista.

Esta es una definición bastante amplia, destacando que los trabajadores de la empresa contratista deberán mantener la subordinación o dependencia con su empleador, que sería el contratista, por lo que en caso alguno podrá comportarse como empleador la empresa principal.

Se precisa que no existirá trabajo en régimen de subcontratación cuando se trate de obras o servicios discontinuos o esporádicos.

Si no concurren los requisitos que se consigna en la norma para la procedencia de este régimen, la consecuencia es que se considerará empleador de los trabajadores contratados por el contratista o subcontratista a la empresa principal, sin perjuicio de las sanciones que puedan aplicarse a esta por incurrir en simulación en la contratación de los trabajadores (inciso 1° del artículo 507 del Código del Trabajo) o por incurrir en subterfugios (inciso 2° del artículo 507).

La procedencia del régimen de subcontratación no se limita a aspectos ajenos al giro principal de la empresa principal, ya que la ley no lo establece en tales términos. Es más, el artículo 66 bis que se incorpora a la Ley N° 16.744, es bastante claro al posibilitar la externalización de una obra, faena o servicio propia del giro de la empresa principal: "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro".

Tampoco se establece una limitación a la temporalidad de la obra, faena o servicio que la empresa la empresa principal puede encargar a la empresa contratista.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1190/012, 01.04.2021	Ord. 800, 16.02.2017	Ord. 1644/016, 18.04.2013
Ord. 3169/062, 05.08.2011	Ord. 2468/053, 09.07.2007	Ord. 0141/005, 10.01.2007

Jurisprudencia Judicial

C. S. 09.11.2017, Rol 1464-2017	C.S. 20.10.09, Rol 5983-2009
C.A. de Santiago 26.07.10, Rol 10569-2009	C.S. 29.05.07, Rol 2172-2007

Artículo 183-B

La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

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

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquéllos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

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

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Se establece que la empresa principal deberá responder solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los trabajadores del contratista, además se comprenderán las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, expresamente se dispone de una limitación temporal a esta responsabilidad señalándose que sólo comprenderá el tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En el caso que el contratista subcontrate los servicios, responderá en los mismos términos que la empresa principal, o sea, le afecta la responsabilidad solidaria por las obligaciones que afecten a los trabajadores del subcontratista.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0141/005, 10.01.2007

Artículo 183-C

La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Nota: El artículo 183 C, se reglamentó mediante Decreto N° 319, D.O. 20.01.2007.

Comentario

Este precepto regula los derechos de la empresa principal. Estos derechos son:

a. De información

La empresa principal podrá solicitar al contratista que le informe sobre las obligaciones laborales y previsionales que debe cumplir con sus trabajadores, y el grado de cumplimiento de las mismas. Este derecho a ser informado puede ejercerlo en cualquier momento, toda vez que la ley señala que podrá hacerlo "cuando así lo solicite".

Esta facultad de la empresa principal también comprende al subcontratista. Por su parte, el contratista podrá ejercer el mismo derecho respecto del subcontratista.

Se plantean dos alternativas para verificar el monto y el grado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, a saber:

- ✓ *Mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo.*
- ✓ *Por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.*

b. Derecho legal de retención

En el evento que el contratista o subcontratista no acredite a la empresa principal, en forma oportuna, el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar respecto de sus trabajadores, por alguna de las vías antes indicadas (certificado o medios idóneos), o sea, que no dé cumplimiento al deber de información, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuare dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En los casos, que la empresa principal sea notificada por parte de la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral constatadas al contratista o subcontratista, la empresa principal puede retener lo adeudado por el contratista o subcontratista.

c. Pago por subrogación

La empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

Artículo 183-D

Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informado y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad

asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificado por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

La empresa principal podrá reemplazar la responsabilidad solidaria por subsidiaria si da cumplimiento a alguna de las siguientes medidas:

- ✓ *Que la empresa principal exija al contratista que le informe de las obligaciones laborales y previsionales de éste con sus trabajadores, y el grado de cumplimiento de las mismas, y*
- ✓ *Que la empresa principal haga efectivo el derecho de retención sobre los montos de que es responsable, en los casos que el contratista no cumpla la obligación de informar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.*
- ✓ *Que la empresa principal haga efectivo el derecho de retención en los casos que sean notificados por parte de la Inspección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional, que se constate por la Inspección del Trabajo respecto del contratista.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0141/0005, 10.01.2007

Artículo 183-E

Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Se establece la obligación de la empresa principal de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, así como también la de los trabajadores del contratista que laboran en su faena, o sea, cumplir el deber de seguridad que impone el artículo 184 del Código del Trabajo deberá ser cumplido tanto por la empresa principal como el contratista respecto de los trabajadores de este último.

Esta norma es similar a la del artículo 3° del Decreto Supremo N° 594 que contiene el Reglamento sobre las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo.

Esta obligación que se impone a la empresa principal es de suma relevancia, ya que en él recae el deber de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista, por lo cual, ante el incumplimiento de este deber que genere perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, podrá demandar directamente a la empresa principal la reparación de tales perjuicios, sin necesidad de intentar hacer efectiva la responsabilidad solidaria o subsidiaria, según el caso.

Véanse artículos 66 bis y 76 de la Ley N° 16.744.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1116/004, 06.03.2020

Párrafo 2º

De las Empresas de Servicios Transitorios, del Contrato de Puesta a Disposición de Trabajadores y del Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

Artículo 183-F

Para los fines de este Código, se entiende por:

- a. Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en éstas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.
- b. Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.
- c. Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquél que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2º.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

El Código del Trabajo no regulaba este tipo de trabajo, no obstante, se ejecutaba. Estas empresas actuaban como si se tratara de empresas contratistas, aun cuando técnicamente no lo son, ya que la subordinación o dependencia del personal que proveen a sus clientes se materializa precisamente con estos últimos, y no con la empresa que los contrata para colocarlos en una empresa que solicita el servicio.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1914/026, 03.05.2011

Ord. 1195/027, 29.03.2007

Ord. 1189/026, 29.03.2007

Artículo 183-G

La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2º en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo,

podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de las normas que regulan el suministro de personal, asimismo está facultada para revisar el contrato que celebran la empresa usuaria con la de servicios transitorios.

Artículo 183-H

Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Se fija la competencia de los Tribunales del Trabajo para conocer las cuestiones que se susciten entre la empresa usuaria y los trabajadores puestos a disposición, aun cuando entre ellos no existe relación laboral.

De las Empresas de Servicios Transitorios

Artículo 183-I

Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Con el objeto de que el suministro de personal sea efectivo y no se trate de actos simulados o en fraude a la ley, se impone esta restricción para las empresas de servicios transitorios, con las sanciones que se contienen en la misma norma.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 060/003, 07.01.2010 Ord. 461/011, 28.01.2009

Artículo 183-J

Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Esta exigencia de la garantía a nombre de la Dirección del Trabajo, solo opera para las Empresas de Servicios Transitorios.

Se limita en forma específica el destino de la garantía, ya que al excluirla del derecho de prenda general solo podrá recurrirse a ella en los casos que señala expresamente el precepto legal.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2158/042, 12.06.2007

Ord. 0465/011, 01.02.2007

Ord. 0265/008, 17.01.2007

Artículo 183-K

Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto

social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto lleva la Dirección del Trabajo.

Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los siguientes antecedentes:

- ✓ *los que acrediten su personalidad jurídica.*
- ✓ *los que den cuenta de objeto social.*
- ✓ *la individualización de sus representantes legales.*
- ✓ *Su nombre o razón social deberá incluir la expresión “Empresa de Servicios Transitorios” o la sigla “EST”.*
- ✓ *Además, la empresa de servicios transitorios deberá cumplir las exigencias que se indican:*
- ✓ *tratarse de una persona jurídica*
- ✓ *tener objeto social exclusivo la puesta a disposición de terceros a trabajadores, además podrá tener por objeto, “la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”*

Corresponde a la Dirección del Trabajo verificar el cumplimiento por parte de las empresas de Servicios Transitorios de los requisitos que las habilitan para actuar ajustadas a la ley. El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2997/067, 13.08.2007

Artículo 183-L

Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con

una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

No solamente se sanciona a la persona que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en el Código del Trabajo, sino que también se sanciona a la empresa Usuaria. En efecto, si ésta contrata a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro especial, no podrá invocar este tipo de contratación, por lo que el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria.

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.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1189/026, 29.03.2007

Artículo 183-M

El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a. Por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o
- b. Por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas.

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del LIBRO I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del LIBRO II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3; Ley N° 20.720, Artículo 350 N° 4.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3519/057, 09.09.2014

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

Artículo 183-N

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, requiere el cumplimiento de una formalidad, cual es, que el acuerdo entre ambas empresas debe constar por escrito, con las menciones que se indican.

El incumplimiento de esta obligación trae como consecuencia que se excluye a la usuaria de la aplicación de las normas que regulan esta modalidad de contratación, por lo cual, el trabajador se considerará trabajador de la empresa usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar.

Artículo 183-Ñ

Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- Eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
- Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
- Período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- Aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

- f. Trabajos urgentes, precisos e imposterables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Un elemento esencial en la regulación a este tipo de trabajo, es que la ley establece en forma expresa y precisa las causas que pueden invocarse para que una empresa usuaria recurra al suministro de personal, disponiéndose como sanción para el evento que se recurra en supuestos diferentes a los que se contienen en esta norma o cuando no se cumplen las exigencias para la procedencia de este sistema, que los trabajadores puestos a disposición serán considerados trabajadores de la empresa usuaria.

Este artículo enumera las causas y el siguiente contiene los plazos por los cuales puede extenderse el suministro de personal.

El suministro de personal constituye una situación de excepción en nuestra legislación, por lo cual, la aplicación de las causales que lo justifican debe efectuarse en forma restrictiva, sin que sea procedente intentar realizar una aplicación amplia de las mismas.

Por su parte, el artículo 183 P, enumera los casos en que se prohíbe el suministro de personal, disponiendo los efectos de infringir esta prohibición; el trabajador será considerado dependiente de la usuaria y habrá multas para esta última.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1914/026, 03.05.2011

Ord. 3199/049, 15.07.2010

Ord. 4926/066, 04.12.2009

Artículo 183-O

El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas:

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 183 Ñ.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1914/026, 03.05.2011

Artículo 183-P

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

- a. Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- b. Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o
- c. Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2º. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 183 Ñ.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4248/109, 11.09.2017

Artículo 183-Q

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Del Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios

Artículo 183-R

El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

En armonía con las demás normas que regulan este régimen, se señala que el trabajador es contratado para prestar servicios en las dependencias de la empresa usuaria.

A este contrato de trabajo le resulta aplicable la norma del artículo 10 que enumera las cláusulas mínimas de todo contrato.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1914/026, 03.05.2011 Ord. 2249/048, 19.06.2007

Artículo 183-S

En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Artículo 183-T

En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Este es el único caso en que la ley dispone expresamente que al infringirse las normas que regulan el suministro de personal, la primera consecuencia será que el trabajador se considerará de la usuaria, pero este artículo va más allá al señalar que el contrato de trabajo se transformará en un contrato indefinido. En efecto, si bien se señalaba que el trabajador se consideraría de la usuaria, el legislador no se había referido a la naturaleza del contrato en cuanto a su duración.

Pareciera entonces que en todos los casos en que el suministro de personal derive en que el trabajador se considere dependiente de la usuaria, por no cumplirse los supuestos que señala la ley para la procedencia de este régimen, el contrato de trabajo deberá considerarse indefinido, como forma de concederle una verdadera protección al trabajador.

Artículo 183-U

Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquéllos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley, excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Artículo 183-V

El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Debido a que se trata de contratos transitorios, en los que el trabajador es puesto a disposición por periodos que, en determinados casos, pueden ser breves, la ley regula el derecho a indemnización de este trabajador puesto a disposición.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1914/026, 03.05.2011

Artículo 183-W

Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Si bien el trabajador es contratado por la empresa de servicios transitorios, en la práctica prestará sus servicios en la empresa usuaria quedando subordinado a ésta. Por esta razón la empresa usuaria debe dar cumplimiento a las siguientes obligaciones:

- ✓ *Corresponde a la empresa usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.*
- ✓ *La usuaria debe respetar las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.*
- ✓ *La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.*

- ✓ *La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios.*

La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios.

Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso.

Artículo 183-X

La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 183 W.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2249/048, 19.06.2007

Artículo 183-Y

El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 183 W.

Artículo 183-Z

En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que

se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Artículo 183-AA

La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 183 L.

Artículo 183-AB

La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

En esta norma se regulan varias materias que dicen relación con la empresa usuaria en la cual se desempeñen trabajadores transitorios, siendo estas:

La empresa usuaria es subsidiariamente responsable de los posibles incumplimientos de la empresa de servicios transitorios que digan relación con el pago de remuneraciones y otros beneficios contractuales o legales, los pagos de indemnizaciones por término de la relación laboral sean legales

o convencionales, la declaración y pago de las cotizaciones previsionales, todo esto en relación con los trabajadores transitorios puestos a disposición en la empresa usuaria.

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, se establece que será de responsabilidad directa de la empresa usuaria el cumplimiento de las normas de protección de los trabajadores, como es por ejemplo la entrega de los elementos de protección personal y el adiestramiento en su correcta utilización la constitución y funcionamiento del comité paritario si procediese, la entrega de reglamento interno de orden higiene y seguridad. En términos muy simples, la empresa usuaria debe dar íntegro cumplimiento a la norma del artículo 184 de este Código, esto es tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores partiendo por dar a conocer los riesgos laborales a los que estarán expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus labores.

En el caso de que el trabajador transitorio sufra algún accidente del trabajo, es responsabilidad de la empresa usuaria hacer la denuncia respectivo en el organismo administrador de la ley 16.744 a la que este afiliada la empresa de servicios transitorios, como así mismo le debe comunicar este hecho a la empresa de servicios transitorios, en el caso de accidentes fatales o graves es la empresa usuaria quien debe realizar el aviso respectivo a la Seremi de salud y la Inspección del Trabajo y de ser necesario suspender las faenas afectadas por el accidente.

El trabajador puesto a disposición en una empresa usuaria, en el evento que sufra perjuicios por incumplimiento de las normas de higiene y seguridad, sobre todo al producirse un accidente laboral o una enfermedad profesional, puede perseguir la reparación de los mismos directamente en la empresa usuaria, incluido la indemnización por daño moral, serán competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo los competentes para conocer estas cuestiones, conforme lo dispuesto en los artículos 183 H y 420 de este código.

Finalmente es importante señalar que es responsabilidad de la empresa de servicios transitorios el comprobar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará en la empresa usuaria, por lo que en el caso de ser necesaria la realización de exámenes preocupacionales y ocupacionales será la responsable que se realicen arbitrando para ello las medias necesarias.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0274/004, 20.01.2015

NORMAS GENERALES

Artículo 183-AC

En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Artículo 183-AD

Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518.

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Artículo 183-AE

Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código.

Fuente: Ley N° 20.123, Artículo 3.

Comentario

Esta constituye una norma de excepción a la que regula el fuero maternal, ya que las trabajadoras puestas a disposición gozan de fuero, pero éste se extenderá mientras se encuentre vigente el contrato, por lo cual prevalecerá el contrato sobre el fuero, sin necesidad de solicitar autorización al Tribunal para proceder a su terminación.

Esta facultad del empleador que puede ejercer en forma unilateral no es enteramente arbitraria, ya que debe encuadrarse dentro de ciertas condiciones previstas por la ley.

El cambio de funciones o del sitio en que deban prestarse los servicios, deben ser acatados por el trabajador a quien afecta la medida, en forma inmediata o dentro del plazo que para tal efecto se le hubiera fijado, sin perjuicio de su derecho a reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo.

El trabajador afectado puede reclamar en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar donde deban prestarse o de la notificación del aviso que debe efectuarse al modificar la distribución de la jornada.

El órgano ante el cual se interpone el reclamo, es el Inspector del Trabajo respectivo, para que éste se pronuncie si se cumplen o no los requisitos exigidos por la ley para que opere la modificación.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4012/082, 12.10.2011

Ord. 4428/173, 22.10.2003

Ord. 3995/198, 02.12.2002

LIBRO II

De la Protección a los Trabajadores

Título I

Normas Generales

Artículo 184

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 171; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 1; Ley N° 19.481, Artículo 1°, N° 1; Ley N° 20.123, Artículo 4°; Ley N° 20.308, Artículo 3°, N° 3.

Comentario

En esta norma encontramos el denominado deber de protección que la ley impone al empleador, en cuya virtud, este se encuentra obligado a adoptar todas las medidas que le permitan proporcionar al trabajador una protección eficaz mientras desempeña sus funciones. No basta que el empleador adopte medidas, es indispensable que esas medidas sean eficaces, o sea, que efectivamente a través de ellas, se proteja la vida, salud e integridad física del trabajador.

Este deber de protección comprende los siguientes aspectos:

1. *Mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas e informar a los trabajadores acerca de dichos riesgos que estas pueden acarrear a los trabajadores.*
2. *Mantener los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades.*
3. *Prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.*

Con la modificación introducida por la Ley N° 19.481, de 03 de diciembre de 1996, se otorga a la Dirección del Trabajo competencia para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, competencia que no es amplia ya que está delimitada en los siguientes términos:

- a. *Corresponde a los Servicios de Salud fijar las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. (Artículo 190).*
- b. *La facultad fiscalizadora debe ceñirse a los términos del artículo 191, en cuya virtud la Dirección del Trabajo podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. Nos parece que la función fiscalizadora de los Inspectores del Trabajo debe limitarse a verificar el cumplimiento de esas medidas básicas, en los casos de situaciones evidentes y de fácil verificación, sin que proceda que intervengan en situaciones que requieran análisis técnicos o conocimientos especializados, en cuyo caso, son competentes los Servicios de Salud.*
- c. *Se dispone una regla de competencia preventiva, mediante la cual al encontrarse fiscalizando un organismo, los demás están obligados a abstenerse de intervenir en las materias objetos de la fiscalización, mientras no haya concluido totalmente dicho proceso de fiscalización.*

d. El reclamo de una multa aplicada por el Inspector del Trabajo por infracción a las normas de higiene y seguridad, fundado en razones de orden técnico, obliga al Director del Trabajo, a solicitar informe a la autoridad especializada en la materia y al resolver la reclamación deberá, en lo técnico, obrar conforme a dicho informe.

Con el objeto que las empresas corrijan o superen las deficiencias que le sean constatadas por la Inspección del Trabajo y no se limiten a pagar las multas que se le cursen sin corregir las deficiencias en materia de higiene y seguridad, el organismo fiscalizador debe comunicar tales deficiencias al organismo de la Ley N° 16.744, al cual se encuentre afiliado la empresa, para que éste indique a la empresa las medidas que debe adoptar para superar las deficiencias.

Entiendo que, si bien la ley no lo indica, este círculo se cerrará con la visita de la Inspección del Trabajo, para verificar que se implementaron las medidas señaladas por el órgano administrador y, en consecuencia, si fueron corregidas las infracciones.

La Ley N° 20.096 (D.O. 23.03.2006) en el artículo 19 establece que los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta (de acuerdo a su función expuesto al sol). Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes (bronceador y bloqueador solar), de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Las modificaciones de la Ley N° 20.308 del D.O. 27.12.2008, incorporan la obligación del empleador de mantener informado al trabajador de posibles riesgos de accidentes del trabajo.

Se amplía el denunciar los hechos o circunstancias que pongan en grave riesgo la salud de los trabajadores, pudiendo realizarlo cualquier persona.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 167/001, 27.01.2022	Ord. 5661/032, 06.12.2019	Ord. 0569/06, 11.02.2019
Ord. 4182/061, 24.10.2014.	Ord. 0859/008, 22.02.2013	Ord. 2913/050, 20.07.2011
Ord. 1696/024, 12.04.2010	Ord. 0879/018, 07.03.2007	Ord. 5546/105, 30.12.2010
Ord. 1116/004, 06.03.2020	Ord. 1283/006, 26.03.2020	

Jurisprudencia Judicial

C.S. 06.07.12, Rol 7739-2011	C.A. de San Miguel 18.11.11, Rol 294-2011
C.A. de Santiago, 08.04.11, Rol 11675-2009	C.A. de La Serena 12.12.05, Rol 183-2005
C.A. de La Serena 10.01.05, Rol 159-2004	C.A. de Santiago 22.10.04, Rol 381-2004

Artículo 184 bis

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar

cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Fuente: Ley N° 21.012, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5661/032, 06.12.2019 Ord. 4604/112, 03.10.2017 Ord. 1239/005, 19.03.2020
Ord. 1283/006, 26.03.2020

Artículo 185

El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 172.

Comentario

El reglamento establecerá, por una parte, las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y por la otra, las normas para que se dé cumplimiento a la obligación del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. El Decreto Supremo N° 594, de 15 de septiembre de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 29 de Abril del 2000, reemplazó el Reglamento sobre la misma materia contenido en el Decreto Supremo N° 745, de 1992.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2913/050, 20.07.2011 Ord. 3659/072, 13.09.2011

Artículo 186

Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 173.

Comentario

La exigencia del certificado médico de aptitud constituye una medida de protección para el trabajador, ya que mediante este se permite constatar si el trabajador se encuentra en condiciones para desempeñarse en las industrias o trabajos a que se refiere el artículo 185.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2913/050, 20.07.2011 Ord. 3659/072, de 13.09.2011

Artículo 187

No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 173-A; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 2.

Comentario

Este artículo fue introducido por la Ley N° 19.250, de 30 de septiembre de 1993, en cuya virtud se prohíbe que un trabajador se desempeñe en faenas que sean calificadas como superiores a sus fuerzas, o que puedan comprometer su salud o integridad. El empleador debe sujetarse a esta prohibición tomando las medidas pertinentes que impidan a un trabajador efectuar labores en las condiciones descritas.

Los organismos competentes, considerando la opinión de entidades especializadas, determinarán las faenas que se encuentran en las situaciones que contempla el precepto legal en análisis.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4182/061, 24.10.2014. Ord. 3459/179, 21.10.2002 Ord. 0374/030, 26.01.2000

Artículo 188

Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este título, se supervigilarán por la autoridad marítima.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 174.

Artículo 189

Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 175.

Artículo 190

Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto, podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos y faenas respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores.

Fuente: Ley N° 19.481, Artículo 1°, N° 2; Ley N° 20.308, Artículo 3°, N° 4, letra a) y b).

Comentario

Véase comentario al artículo 184.

Artículo 191

Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo, aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, este deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.

Fuente: Ley N° 19.481, Artículo 1º, N° 3.

Comentario

Véase comentario al artículo 184.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2998/175, 08.06.1999

Artículo 192

Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este título y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal de Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 178.

Artículo 193

En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que estos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 179; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 3.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4624/079, 22.10.2010

Ord. 2555/040, 01.06.2006

Ord. 3673/122, 05.09.2003

Título II

De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 194

El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744.

La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

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

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 180; Ley N° 19.591, Artículo Único, N° 1; Ley N° 20.764, Artículo Único, N° 2.; Ley N° 21.645, artículo único N° 6.

Comentario

Las normas que se contienen en este título relativas a la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículos 194 a 208) tienen una amplia aplicación, por cuanto no sólo quedan afectos a ellas los trabajadores del sector privado regidos por el Código del Trabajo, sino que también se ha dispuesto que quedan sujetos a estas normas las personas que prestan servicios en la administración pública, semifiscal, municipal y en todas aquellas empresas o instituciones que enumera el precepto legal en análisis.

Resultan beneficiados por las disposiciones de este Título II, del Libro II del Código del Trabajo, todos los trabajadores que dependen de cualquier empleador, comprendiendo las que trabajen en su domicilio y, en general, todos aquellos acogidos a algún sistema previsional.

Los derechos que contempla este título son los que se enumeran a continuación:

- 1. Descanso pre natal, post-natal y post natal parental.*
- 2. Permiso para el padre por nacimiento de hijo o por otorgamiento de adopción.*
- 3. Subsidio durante los períodos de descanso y de permisos.*
- 4. Permiso cuando la salud de un niño mayor de 1 año y menor de 18 años requiere cuidado personal de su padre o madre.*
- 5. Extensión del descanso post natal por partos múltiples, por hijos nacidos en forma prematura, y en caso de hijos cuyo peso sea inferior a 1500 gramos.*
- 6. Traspaso de semanas post natal parental al padre.*
- 7. Fuero maternal y fuero paterno.*
- 8. Prohibición de realizar trabajos perjudiciales para su salud durante el embarazo.*
- 9. Derecho a sala cuna.*
- 10. Permiso al padre por nacimiento de hijo y por adopción.*
- 11. Permiso para dar alimentos a hijo menor de dos años.*
- 12. Permiso por matrimonio y acuerdo de unión civil.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 67/1, 26.01.2024

Artículo 195

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

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la Ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 181; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 4; Ley N° 19.272, Artículo Único, N° 3; Ley N° 19.670, Artículo Único, letra a), N° 1; Ley N° 20.047; Ley N° 20.137; Ley N° 20.367, Artículo Único; Ley N° 20.482, Artículo Único; Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 1.

Comentario

Se otorga a la trabajadora un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto (pre-natal) y de doce semanas después de él (post-natal). Esta norma debe complementarse con lo dispuesto en el artículo 196 que contempla lo siguiente:

- 1. El descanso pre-natal suplementario, que se otorga a la trabajadora que sufra alguna enfermedad del embarazo, y la duración de este descanso prenatal será el establecido por los servicios de salud que tenga a cargo las atenciones preventivas o curativas.*
- 2. El descanso prenatal prorrogado que es cuando el menor no ha nacido a la fecha de término del descanso prenatal; este descanso se entiende prorrogado hasta la fecha del alumbramiento.*
- 3. El descanso post-natal prolongado, que se otorga a la trabajadora que sufra una enfermedad como consecuencia del alumbramiento que impida el regreso de la trabajadora a su empleo, la duración de este descanso será establecido por el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.*
- 4. En caso que el parto se produzca antes de la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.*
- 5. En caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.*

Si se dan simultáneamente las circunstancias establecidas en los puntos 4 y 5 anteriores, la duración del descanso será el de mayor extensión.

Algunos de los derechos o beneficios que se contemplan para la mujer pueden extenderse al padre en determinadas condiciones. En el artículo, el permiso posterior al parto, de 12 semanas o lo que reste de él, corresponderá al padre en el evento que la madre muera en el parto o durante el post natal. Además, se otorga fuero laboral al padre que hace uso de este permiso de post-natal en forma íntegra o lo que falta del mismo. Este fuero se termina para el padre, desde el momento que por sentencia judicial es privado del cuidado personal del menor.

Estos beneficios, se conceden al padre con prescindencia del vínculo que exista entre los padres, bastando que el padre destine el permiso al cuidado de su hijo.

Además, se ha consignado expresamente el carácter irrenunciable que presentan para la madre trabajadora los descansos de maternidad, quedando absolutamente prohibido que esta efectúe trabajos durante los períodos mencionados.

El padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva

jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional. A elección del padre podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del legislador, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo los días de descanso semanal. Si el padre no opta por la alternativa anterior, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes de vida del menor, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada. Este permiso no se aumenta en caso de partos múltiples. En caso de adopción de un menor, se otorga el mismo permiso al padre, contándose desde la fecha de la sentencia definitiva.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0351/007, 20.01.2012 Ord. 4052/083, 17.10.2011 Circular 2.777, 24.10.2011, S.S.S.
Ord. 0864/010, 16.02.2011 Ord. 4680/086, 25.11.2008

Artículo 196

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso posnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expendidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneración del Estado.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 182; Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 2.

Comentario

Véase comentario artículo 195.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0351/007, 20.01.2012 Ord. 4052/083, 17.10.2011 Circular 2.777, 24.10.2011, S.S.S.

Artículo 197

Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 183.

Artículo 197 bis

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Fuente: Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 3.

Comentario

Con la publicación de la Ley N° 20.545, el 17 de octubre de 2011, las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal, el cual es de 12 semanas. Sin embargo, dicho descanso de maternidad puede ser superior a las 12 semanas en conformidad a lo dispuesto en el artículo 196, ya sea por el post natal prolongado o en caso de nacimiento antes de las 33 semanas de gestación, que el peso del menor sea inferior a 1500 gramos o partos de 2 o más niños. Con todo, durante este descanso la trabajadora tendrá derecho al subsidio de maternidad respectivo.

La trabajadora tiene la opción de reincorporarse a su trabajo una vez terminado el descanso de postnatal, en este caso la reincorporación será por la mitad de su jornada pactada en el contrato, cuando la trabajadora hace uso de este derecho el postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso la trabajadora percibirá el 50% del subsidio de maternidad, y el empleador debe pagar a lo menos el 50% estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

En el caso de trabajadoras excluidas del límite de jornada de trabajo, de conformidad al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, pueden ejercer el derecho de reincorporación, en los términos de precepto legal y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en este artículo la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del descanso postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. Si la trabajadora no efectúa esta comunicación deberá ejercer su permiso postnatal parental en forma íntegra, es decir las 12 semanas, no pudiendo reincorporarse a sus labores hasta la conclusión de este descanso parental.

Se consagra la obligación del empleador a reincorporar a la trabajadora a sus labores habituales, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación en jornada parcial de la trabajadora, debe ser

fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación de parte de la trabajadora, la que deberá realizarse vía carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo dentro de los 3 días hábiles contados desde que toma conocimiento de la comunicación del empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores el empleador debe dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Al igual que lo dispuesto en el artículo 195, si la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a este el permiso postnatal parental y el derecho a reincorporación en media jornada, obviamente también goza del derecho al pago de subsidio.

Se establece que, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre, puede gozar del permiso postnatal parental a partir de la 7ª semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique. Estas semanas de permiso utilizadas por el padre, deben ubicarse en el período final del permiso y el trabajador tiene derecho al subsidio, el que se calculara en base a sus remuneraciones, y además tiene derecho a reincorporarse a sus labores en media jornada. El trabajador que haga uso de este descanso de postnatal parental, debe dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, con a lo menos 10 días de anticipación a la fecha en que lo utilizara, con copia a la Inspección del Trabajo. Asimismo, copia de esta comunicación debe ser enviada al empleador de la madre dentro del mismo plazo. Con todo, el empleador del padre debe dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que utilice el trabajador.

El padre al utilizar el permiso de post natal parental solo puede hacerlo en la forma en la cual la madre trabajadora ya lo estaba utilizando, es así que, si la madre trabajadora estaba utilizando el permiso de 12 semanas, él debe utilizar las últimas 6 semanas sin opción de reincorporación en media jornada, por el contrario, si la mujer estaba utilizando la opción de media jornada, el padre deberá hacerlo en la misma modalidad, vale decir en media jornada.

Se contempla una sanción especial para el empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de este permiso, la cual es de 14 a 150 UTM. Esta multa especial puede ser duplicada o triplicada en conformidad a lo establecido en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0606/010, 31.01.2018

Ord. 0351/007, 20.01.2012

Ord. 4052/083, 17.10.2011

Ord. 4843/095, 07.12.2011

Circular 2.777, 24.10.2011, S.S.S.

Artículo 198

La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 184; Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 4.

Comentario

Durante los períodos de descanso de maternidad que contemplan los artículos 195, 196 y 197 bis, la mujer trabajadora o el padre si correspondiere, tiene derecho a percibir un subsidio que será

calculado según las normas del D.F.L. 44 de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuerpo legal modificado por la Ley N° 20.545.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0351/007, 20.01.2012

Ord. 4052/083, 17.10.2011

Artículo 199

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 185; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 5; Ley N° 20.830, Artículo 41.

Comentario

Como el objeto de estas normas es proteger la vida y la salud tanto de la madre como del hijo, se otorga a la mujer derecho a permiso y a subsidio, en los casos que la salud del hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

El padre podrá hacer uso del permiso con derecho a subsidio en los casos que indica el inciso 1°.

A este derecho, permiso y subsidio, también puede acceder el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año.

El derecho expuesto precedentemente, se extenderá al cónyuge o conviviente civil del trabajador o trabajadora, en los casos expuestos en relación al padre.

Con el fin de evitar la obtención indebida de los beneficios que contempla el artículo en análisis, se contempla la responsabilidad solidaria para devolución de las prestaciones pecuniarias percibidas indebidamente, sin perjuicio de las sanciones penales que procedan.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0965/026, 13.03.2003

Ord. 16.125, 20.12.1996, S.S.S.

Artículo 199 bis

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas

ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

Fuente: Ley N° 19.505, Artículo Único; Ley N° 20.535, Artículo Único; Ley N° 21.063, Artículo Segundo.

Comentario

Se concede un permiso especial equivalente a 10 jornadas de trabajo en el año, para el trabajador o trabajadora que tenga hijos menores de 18 años para que los cuide en los casos previstos en la norma que nos ocupa, este permiso puede ser distribuido a elección de la madre en jornadas completas, parciales o combinación de ambas.

Este es un permiso, sujeto a devolución, ya que, el mismo precepto legal se encarga de indicar que el trabajador que haga uso de él, deberá restituirlo y la forma en que debe procederse.

Se otorga este permiso también a los padres de un menor con discapacidad, también se otorga el permiso en comento a los trabajadores que sea Cuidador de un menor con discapacidad, entendiéndose por tal a toda persona que proporciona asistencia permanente para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

La Ley N° 21.063, otorga el permiso de hasta 10 jornadas laborales para el trabajador o trabajadora cuyo cónyuge, conviviente civil, padre o madre estén desahuciados o padezcan una enfermedad es su estado terminal.

La formalidad exigida para hacer uso del permiso es que se debe comunicar al empleador por escrito dentro de las 24 horas siguientes a la ausencia.

Debemos señalar que la Ley N° 21.063 crea el SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS, estableciéndose que constituyen una condición grave de salud de los niños (as) las siguientes:

- a) Cáncer.*
- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.*
- c) enfermedad en Fase o estado terminal de la vida.*
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.*

Entregando dicha normativa una licencia especial para los padres del menor, por ello dichas patologías no se consideran en el permiso especial que otorga el artículo 199 bis de este Código.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3713/040, 25.09.2013

Ord. 4243/088, 28.10.2011

Artículo 200

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N° 19.620.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 185-A; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 6; Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 5.

Comentario

El trabajador o trabajadora a quién se le otorgue judicialmente la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de un proceso de adopción, tiene derecho de los siguientes beneficios dependiendo de la edad del menor:

- 1. Si el menor tiene menos de 6 meses, gozará del descanso de 12 semanas, asimilable al descanso de postnatal, y concluido este descanso, gozará del derecho al descanso de postnatal parental del artículo 197 bis inciso primero del Código del Trabajo.*

2. Si la edad del menor es de 6 o más meses y menos de 18 años, tendrá derecho solamente al descanso de post natal parental del artículo 197 bis.

Este artículo debe también analizarse en forma armónica con lo establecido en inciso segundo del artículo 201 del Código del Trabajo, en cuanto a que, otorgada la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en conformidad a los artículo 19 y 24 de la Ley 19.620 (Ley Adopción) el trabajador o trabajadora gozará de fuero laboral de un año contado desde la resolución judicial que lo otorga.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4052/083, 17.10.2011 Ord. 0351/007, 20.01.2012 Circular 2.777, 24.10.2011, S.S.S.

Artículo 201

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.

La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 186; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 7; Ley N° 19.591, Artículo Único, N° 2; Ley N° 19.670, Artículo Único, letra b), N° 2; Ley N° 20.545, Artículo Primero, N° 6.

Comentario

Se otorga a la trabajadora una especial protección a través de la institución del fuero, en cuya virtud, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo, si no cuenta con la autorización judicial previa.

La mujer embarazada o puerpera, puede ser despedida, previa autorización del juez competente, el que podrá concederla solamente por las causales de los artículos 159, Nos 4 y 5, y cualquiera de las causales contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

El fuero se extiende desde el momento de la concepción y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Expresamente, se establece que en la determinación de la duración del fuero laboral no debe considerarse el permiso de postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

En el evento que exista descanso post-natal superior a las 12 semanas, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 196, el año se cuenta desde la expiración del descanso puerperal.

Si por ignorancia del estado de embarazo o de la circunstancia de haber recibido el cuidado personal o la tuición del menor en el proceso de adopción, se ponga término al contrato de trabajo sin contar con la autorización judicial que exige el artículo 174, tal medida quedará sin efecto y la trabajadora o trabajador volverá a su trabajo, debiendo pagarse la remuneración correspondiente al período que ha permanecido separada, salvo que haya tenido derecho a subsidio durante él.

El plazo para que la trabajadora separada de funciones solicite su reincorporación es de 60 días hábiles contados desde el despido.

Cuando el padre utiliza el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, gozará de un período de fuero laboral equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0351/007, 20.01.2012	Ord. 4052/083, 17.10.2011	Ord. 3753/0143, 16.08.2004
Ord. 0795/063, 01.03.2000	Ord. 1884/014, 11.06.2020	Circular 2.777, 24.10.2011, S.S.S.

Jurisprudencia Judicial

C. S. 14.09.2017, Rol 4935-2017	C.A. Concepción, 06.08.04, Rol 894-2003

Artículo 202

Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- Obligues a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- Se ejecute en horario nocturno;
- Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Igualmente, si durante el periodo de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 187, Ley N° 21.260, artículo 1, Ley N° 21.498 artículo Único.

Comentario

Si durante el periodo de embarazo la mujer está ocupada habitualmente en trabajos perjudiciales para su salud, debe ser trasladada a otro que no perjudique su estado de gravidez, traslado que en ningún caso puede significar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.

Se utiliza una fórmula general al prohibir los trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud de la trabajadora, señalándose a manera ejemplar la enumeración que se efectúa en el precepto legal.

En el caso de que se declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador de una mujer embarazada debe ofrecer a la trabajadora, que trabaje a distancia o bien en teletrabajo, pudiendo la trabajadora aceptar o no esta propuesta, de aceptarse la propuesta debe suscribirse el anexo de contrato respectivo y cumplir con las normas que regulan este especial tipo de trabajo contenidas en el al Título II del Libro I el Capítulo IX Del Trabajo A Distancia Y Teletrabajo de este código. Si las labores de la trabajadora no pueden hacerse a distancia o en teletrabajo, el empleador con acuerdo de la trabajadora debe redestinarla a labores que no impliquen contacto con público o con terceros, este traslado no puede implicar menoscabo para la trabajadora.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1266/41, 28.09.2023	Ord. 2089/018, 05.06.2014	Ord. 0520/006, 30.01.2006
Ord. 2133/143, 14.05.1998	Ord. 1739/068, 20.03.1996	

Artículo 203

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más

trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Fuente: Ley 18.620, Artículo Primero, Artículo 188; Ley N° 19.408 Artículo Único, N° 1 y 2; Ley N° 19.250, Artículo 2°, N° 8; Ley N° 19.591, Artículo Único, N° 3, letra a) y b), Artículo Único; Ley N° 19.824; Ley N° 20.166; Ley N° 20.399, Artículo Único, Ley N° 20.832, Artículo 18 N° 1.

Comentario

Basta que la empresa ocupe 20 o más mujeres para que surja la obligación de proporcionar sala cuna, con prescindencia del lugar físico donde presten los servicios esas 20 o más mujeres.

Los complejos industriales y de servicios, administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, tiene la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna si los establecimientos, en conjunto, ocupan 20 o más mujeres.

El empleador puede dar cumplimiento a su obligación, a través de alguna de las alternativas que se indican a continuación:

- 1. Creando y manteniendo salas cunas anexas al local de trabajo;*
- 2. Creando y manteniendo salas cunas en común con otros establecimientos de la misma área geográfica;*
- 3. Pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que la mujer lleve a sus hijos menores de 2 años. Solo en casos calificados las partes pueden acordar que el empleador pague directamente a la trabajadora una suma de dinero que compense el beneficio de la sala cuna.*

La ley entrega al empleador la facultad de elegir o designar la sala cuna donde la trabajadora lleve a su hijo, exigiendo que sea de aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El permiso que se otorga a la madre para dar alimento a sus hijos, se amplía en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta desde el lugar de trabajo a la sala cuna y viceversa. Además, el empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que se utilice para la ida y regreso del menor al establecimiento y de los que deba utilizar la madre para trasladarse del trabajo a la sala cuna y viceversa.

Los hombres tendrán derecho a sala cuna en la medida que se den las siguientes circunstancias:

1. *Se le conceda el cuidado personal de un menor de 2 años vía sentencia judicial.*
2. *Si la madre fallece y siempre que al trabajador no se le haya privado del cuidado del menor vía sentencia judicial.*
3. *En ambos casos el empleador debe estar afecto a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 678/005, 26.02.2021

Ord. 4634/029, 01.10.2019

Ord. 2235/021, 16.06.2014

Ord. 2497/042, 21.06.2011

Ord. 0059/002, 07.01.2010

Ord. 3126/085, 21.07.2005

Artículo 204

DEROGADO

Fuente: Ley N° 20.832, Artículo 18 N° 2.

Artículo 205

El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 190, Ley N° 20.832, Artículo 18 N° 3.

Artículo 206

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el periodo de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 191; Ley N° 20.166; Ley N° 20.761, Artículo Único, N° 1.

Comentario

El permiso de alimentación a que alude esta norma les corresponde a todas las madres que tengan hijos menores de 2 años, con prescindencia de si el o los hijos están o no en sala cuna, y sin considerar la cantidad de mujeres que prestan servicios en la empresa.

El permiso que se otorga a la madre para dar alimento a sus hijos se amplía en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta desde el lugar de trabajo al lugar donde este el menor y viceversa, solo en los casos en que la trabajadora o trabajador beneficiario de este permiso trabaje en una empresa o entidad empleadora que este obligada a proporcionar sala cuna, obligación existente para todo empleador que tenga 20 o más mujeres contratadas, de conformidad a lo establecido en el artículo 203, además el empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que se utilice para la ida y regreso de la beneficiaria o beneficiario del permiso para trasladarse a dar alimentos a los hijos menores de 2 años, esto de conformidad al Ordinario N° 2495/067 de 07.06.2017 de la Dirección del Trabajo. Cabe señalar que de acuerdo al Ord. 1086/011, 26.03.2019, en el caso que el hijo menor de 2 años este en el hogar de la trabajadora y esta opta por la alternativa establecida en la letra C del artículo 206, esto postergando la hora de entrada o adelantando la hora de salida no tendría derecho a la ampliación del permiso de alimentación y el correspondiente pago de pasajes.

Este permiso podrá extenderse al padre, caso en el cual ambos padres trabajadores deberán enviar una comunicación escrita, firmada por ambos, a sus respectivos empleadores, con copia a la Inspección del Trabajo. Este mismo procedimiento se aplicará en caso de modificación de dicho pacto. Con todo, este permiso corresponderá siempre al padre, en caso de que tenga el cuidado personal del hijo, cuando la madre haya fallecido o cuando estuviere imposibilitada de ejercerlo.

Por último, también ejercerá este derecho el trabajador o trabajadora que obtenga el cuidado personal de conformidad a la ley de adopción o en medida de protección, extendiéndose también este derecho a su cónyuge.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1086/011, 26.03.2019	Ord. 2495/067, 07.06.2017	Ord. 3413/055, 03.09.2014
Ord. 2922/056, 21.07.2011	Ord. 1933/029, 03.05.2011	Ord. 4733/063, 23.11.2009

Artículo 206 bis

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Fuente: Ley N° 21.391, Artículo único.

Comentario

En el caso de que se declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador debe ofrecer al trabajador o trabajadora que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, esta modalidad de trabajo debe acordarse en el respectivo anexo de contrato, cumpliendo dicho anexo las estipulaciones mínimas exigidas para esta especial forma de prestación de los servicios, este acuerdo no puede implicar la reducción de remuneraciones del trabajador.

De acordarse la modalidad de teletrabajo en las situaciones previstas en la norma que nos ocupa, el trabajador o trabajadora debe entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

La modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia que se acuerde tendrá como duración el período de tiempo en que se mantenga estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, pudiendo en todo caso de existir acuerdo entre las partes, extenderse la vigencia del acuerdo o bien ponerle término de forma anticipada, suscribiéndose para ello el anexo de contrato respectivo.

Esta oferta de teletrabajo o trabajo a distancia, se aplica también para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad., circunstancia que debe ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la ley N° 20.422, debiendo adjuntarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro. Se puede acreditarse la discapacidad de la persona que está al cuidado del trabajador o trabajadora, a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Artículo 207

Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 192; Ley N° 20.761, Artículo Único, N° 2, Ley N° 20.832, Artículo 18 N° 4.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3413/055, 03.09.2014

Artículo 207 bis

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Fuente: Ley N° 20.764, Artículo Único, N° 3, Ley N° 21.042., Artículo Único.

Comentario

Este artículo establece el derecho de todo trabajador o trabajadora, de utilizar un permiso de 5 días hábiles con motivo de contraer matrimonio o celebrar acuerdo de unión civil, este permiso es independiente de su feriado anual y sin consideración al tiempo servido. De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del trabajo estos días hábiles se cuentan de lunes a viernes, tal como se hace con el feriado o vacaciones de los trabajadores.

Para la utilización de este permiso el trabajador deberá dar aviso a su empleador con 30 días de anticipación, y podrá ser utilizado, a elección del mismo, el día que se celebre el matrimonio o el acuerdo de unión civil o bien los días anteriores o posteriores, al hecho que motiva el derecho a permiso.

Dentro de los 30 días siguientes a su celebración, el trabajador deberá presentar certificado de matrimonio a su empleador., de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en el caso de que el matrimonio o el acuerdo de unión civil no se realice, el empleador se encontrará habilitado para descontar al trabajador los días utilizados como permiso.

En el caso de que el trabajador ya tenga derecho a días de permiso por estas causas, pactados individual o colectivamente estos serán imputables a los días contemplados en este artículo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5845/132, 04.12.2017 Ord. 3342/048, 01.09.2014

Artículo 207 ter.

Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante.

Fuente: Ley N° 21.400, Artículo 5°.

Comentario

El precepto que nos ocupa, incorporado por la Ley N° 21.400, vigente desde el 10.03.2022, extiende los beneficios de las normas de protección a la maternidad la paternidad y la vida familiar a personas que no gozaban de dichas prerrogativas.

Al tenor del artículo 207 ter, la madre o persona gestante, es titular de los derechos a fuero maternal, a ser trasladada a otras funciones sin reducción de su remuneración en caso de que sus labores sean consideradas perjudiciales para la salud en su estado, los descansos de maternidad pre y post natal, permiso postnatal parental, beneficio de sala cuna, derecho a alimentar a hijos menores de 2 años y todos aquellos establecidos en favor de la madre trabajadora en idénticos términos.

Respecto del progenitor no gestante, a este le asisten todos los derechos que la misma normativa protectora de la maternidad, la paternidad y vida familiar, reserva al padre, en las mismas condiciones.

La Dirección del Trabajo nos indica que “el trabajador transgénero masculino en estado de embarazo tiene derecho a las garantías que otorgan todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo”.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 147, 26.01.2022 Ord. 1582/032, 09.09.2022

Artículo 208

Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multas de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deban pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 193; Ley N° 19.591, Artículo Único, N° 4, Ley N° 20.832, Artículo 18 N° 5.

Comentario

Se regulan las sanciones que proceden por infracción a las normas contenidas en el título en análisis, las que consisten en multas de 14 a 70 U.T.M., las que se duplicarán o triplicarán en conformidad al artículo 506 de este Código.

Igual sanción se impondrá al empleador que por su culpa prive a las trabajadoras de los respectivos subsidios, estableciéndose que el empleador deberá pagar a la mujer los subsidios que le han correspondido y que no ha recibido por culpa de él.

Título III

Del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Artículo 209

El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 194.

Comentario

En concordancia con lo dispuesto en la Ley N° 16.744, se radica en el empleador la responsabilidad relativa a las obligaciones de afiliación y cotización que impone la ley referida.

Al dueño de la obra, empresa o faena, se ha impuesto una responsabilidad subsidiaria respecto de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus contratistas.

Artículo 210

Las empresas o entidades a que se refiere la Ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 195.

Artículo 211

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho de repetir contra el empleador.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 196.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 16.744, los recursos con los cuales se financia el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son los siguientes:

- 1. Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador.*
- 2. Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que no puede exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también es de cargo del empleador;*
- 3. El producto de las multas que cada organismo administrador aplique de conformidad a la ley;*
- 4. Con las utilidades o rentas de los fondos de reserva; y*
- 5. Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56 y 59 de la Ley N° 16.744.*

La Ley N° 21.010, publicada el 28.04.2017, modificó la cotización extraordinaria para el Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, por lo que las empresas deberán pagar la tasa de cotización básica de 0,90%, más la cotización adicional que les corresponda, más una tasa de 0,03% de las remuneraciones imponibles.

Título IV

De La Prevención, Investigación Y Sanción Del Acoso Sexual, Laboral Y La Violencia En El Trabajo

Párrafo 1°

De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Artículo 211-A

Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo.

Fuente: Ley N° 20.005, Artículo 1° N° 7; Ley N° 21.643 artículo 1.

Comentario

El Título IV del Código del Trabajo, sobre De La Prevención, Investigación Y Sanción Del Acoso Sexual, Laboral Y La Violencia En El Trabajo, establece de forma expresa el derecho de los trabajadores a exigir a su empleador la adopción e implementación de medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo, lo que se refleja en el inciso primero del nuevo artículo 211-A, a partir de este derecho, se establece la obligación correlativa de los empleadores de prevenir, investigar y sancionar las conductas mencionadas, dándose instrucciones para tal efecto.

Se exige a los empleadores asumir un rol activo a través del deber de prevención, y un rol reactivo, mediante de la obligación investigar y, según el resultado de este procedimiento, tomar medidas correctivas y sancionar las conductas señaladas.

OBLIGACIÓN DE PREVENIR

Para dar cumplimiento a esta obligación, el artículo 211-A, ordena a los empleadores la elaboración de un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la Ley N° 16.744, según las directrices que fije la Superintendencia de Seguridad Social,

Junto a este mandato, se señala expresamente el contenido mínimo de este, disponiendo lo siguiente:

- a) *La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.*

El empleador debe incorporar en el protocolo la identificación y evaluación de los peligros y riesgos con perspectiva de género, lo que implica considerar como el género repercute en las interacciones en el mundo del trabajo, incluyendo la relación con otras personas dependientes del empleador, clientes, usuarios y etcétera.

Si posteriormente el empleador detecta un nuevo peligro, por ejemplo, en el desarrollo de una investigación, este debe ser incorporado a los peligros identificados, evaluar los riesgos e informar de estos a los trabajadores, y se debe dar cumplimiento a las obligaciones restantes de este artículo.

- b) *Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.*

La prevención conlleve -por parte del empleador- un actuar continuo, cíclico y no finito, es decir, a implementar las medidas para prevenir los riesgos, las que deben tener objetivos medibles, y deben ser evaluadas permanentemente en el tiempo, para su eventual mejoramiento y corrección.

- c) *Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.*

Una vez que se han identificado los riesgos y las medidas necesarias de prevención y protección, estas deben ser difundidas entre los trabajadores, teniendo el empleador que cumplir no sólo con la mera entrega de información, sino que, además, debe cumplir un rol pedagógico, realizando capacitaciones que permitan garantizar su adecuada comprensión y ejecución, lo anterior implica necesariamente la debida sensibilización acerca del fenómeno del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.

- d) *Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.*

Las medidas de prevención que debe adoptar el empleador son aquellas que se adapten en atención a la realidad particular de cada establecimiento o empresa, teniendo en cuenta, para esta adopción de medidas, los factores que inciden en el proceso productivo, y las relaciones que pueden existir entre quienes pertenecen a ella y terceros ajenos que se involucran con este espacio.

- e) *Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.*

Existen tres obligaciones distintas que deben ser cumplidas por el empleador:

- i. *Incorporación de las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados.*

Son aquellas medidas que tienen por objeto proteger a privacidad y la honra de todas personas involucradas, en una denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, lo que no dice relación con un proceso de investigación necesariamente en curso, sino de evitar la exposición de hechos pasados que, además, puedan revictimizar a las personas afectadas.

De esta forma, se trata de medidas dirigidas a la totalidad de los trabajadores de la empresa que buscan generar la debida comprensión sobre el impacto de la difusión de la información sobre estas materias.

ii. *Incorporación de medidas frente a denuncias inconsistentes.*

Las denuncias inconsistentes, son aquellas que carecen de elementos suficientes para su adecuada comprensión, o integralidad, es decir, existe una deficiencia de información que requiere ser subsanada, no refiriéndose a un juicio de valor sobre el contenido de la denuncia formulada, en el sentido de su veracidad o falsedad.

En el marco del protocolo de prevención las medidas a tomar frente a denuncias inconsistentes son aquellas conducentes a que las personas trabajadoras conozcan claramente los elementos que permiten configurar una conducta constitutiva de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, lo que permite que las denuncias que formulen contengan los mayores elementos posibles, de manera de facilitar el correcto desarrollo del procedimiento.

iii. *Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de los trabajadores y trabajadoras*

Estos son mecanismos que tienen por objeto resguardar el comportamiento de la totalidad de los trabajadores, en el contexto de una eventual denuncia, indistintamente si participan o no en una potencial investigación o la calidad en que lo realicen. Las medidas preventivas permitirán generar una cultura organizacional tendiente a la debida colaboración de las personas en una eventual investigación y una actuación que evite entorpecer el resultado de esta, siendo para ello relevante que tengan conocimiento general de cómo funciona la normativa asociada a los procedimientos de investigación, las etapas reguladas en el respectivo reglamento interno, entre otras materias.

El empleador no sólo tiene la obligación de contar con un protocolo, sino que debe aplicar el mismo dando cumplimiento a su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, es insuficiente la mera acreditación del cumplimiento formal de mantener un protocolo, puesto que el objetivo de la norma, que se desprende del tenor del contenido mínimo fijado por el legislador, establece medidas que se traducen en acciones concretas del empleador.

Se establece en el artículo 211-A, expresamente el deber de los empleadores de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, así como también las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento laboral y acceder a las prestaciones en materia de seguridad social. Ello implica, a lo menos, en el caso de entidades distintas al empleador, la identificación clara de las instituciones, su competencia y los canales que mantiene a disposición del público para realizar denuncias, siendo relevante además informar, en el caso de la ley N° 16.744, el organismo administrador al que se encuentra adherido el empleador dado que este puede variar.

La periodicidad establecida para la entrega de información es un piso mínimo, por lo que bien podría realizarse en periodos más acotados.

OBLIGACIÓN DE INVESTIGAR

La obligación de investigar, surge ante la denuncia de un hecho que puede ser constitutivo de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo. Sin embargo, exige el cumplimiento de una obligación previa, que consiste en incluir dentro del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el artículo 154 N° 12, el procedimiento de investigación, que debe ajustarse a lo dispuesto en los artículos 211-B, 211-B bis y 211-C.

a) *Principios.*

El artículo 211-B nos indica que los procedimientos de investigación deben sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Estos principios son aplicables a todo procedimiento de investigación, ya sea ante la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como también a los procedimientos que lleve a cabo la parte empleadora o la Inspección del Trabajo. Siendo esenciales para el procedimiento de investigación, se deberá considerar tanto para su definición como para su

alcance y aplicación, lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 21 del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, que Aprueba Reglamento Que Establece Las Directrices A Las Cuales Deberán Ajustarse Los Procedimientos De Investigación De Acoso Sexual, Laboral O De Violencia En El Trabajo.

Estos principios se han establecido como un piso mínimo, y que, adicionalmente, deben considerarse reglas básicas que permiten llevar a cabo un procedimiento de naturaleza investigativo y sancionador, que otorgue garantías esenciales de un debido proceso a las personas involucradas, en el contexto de garantizar ambientes laborales dignos y de mutuo respeto, resguardando siempre la dignidad de los trabajadores, contemplando el siguiente mínimo procedimental:

1. Deberá constar por escrito.
2. Debe garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.
3. Se deben tomar medidas para proteger a la víctima y los testigos, para efectos de prevenir o evitar cualquier tipo de represalia.

Es tener presente que unos de los principios rectores del procedimiento es la imparcialidad, de ahí que es necesario tener presente que el DS N° 21 del Ministerio del Trabajo dispone en su artículo 12:

“Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.”

El mencionado artículo 4 del Código del Trabajo establece que determinadas personas se presume de derecho que representan al empleador, 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, por lo que si la persona denunciada queda dentro de esta categoría dentro de la empresa obligatoriamente se debe derivar la denuncia a la Inspección del Trabajo respectiva.

- b) Presupuestos mínimos para el procedimiento de investigación de una denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo

El artículo 211-B del Código del Trabajo, incluye ciertos elementos mínimos que deben ser tenidos a la vista al momento de elaborar el procedimiento correspondiente y llevar a cabo la investigación, las que serán revisadas a continuación.

i. *Presentación de la denuncia*

Para tal efecto, de la forma en que puede ser presentada una denuncia, se establece que esta puede ser por escrito o de forma verbal, debiendo levantarse un acta en caso de que se escoja la segunda vía, esto confiere mayor flexibilidad en su interposición, exigiéndose un mecanismo de registro de esta, lo que permite que la persona denunciante cuente con un respaldo de la gestión realizada y mantener un registro del antecedente que da inicio al procedimiento. A su vez, tiene por objeto evitar que la persona afectada se vea expuesta a reiterar su relato de forma innecesaria.

La persona interesada puede optar por presentar la denuncia ante el empleador, o directamente ante la Inspección del Trabajo, independientemente de las características del hecho que se debe investigar, lo que debe ser informado semestralmente a todos los trabajadores en cumplimiento de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 211-A.

ii. *Adopción de medidas de resguardo*

esto se encuentra regulado en los incisos 2° y 3° del artículo 211-B bis, las medidas de resguardo son aquellas de carácter cautelar, que tienen por objeto proteger a los intervinientes, especialmente a la víctima del hecho denunciado, evitando profundizar daño causado o la ocurrencia de un nuevo hecho lesivo durante el procedimiento, todo esto en armonía con lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo que mandata al empleador a adoptar todas las medidas tendientes a resguardar, eficazmente, la integridad de sus dependientes, evitando aquellos riesgos que le son conocidos o aquellos que debe conocer.

De modo ejemplar, el artículo 211-B bis, nos indica algunas de las medidas que pueden ser adoptadas, entre las que se encuentran la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y la proporción a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través del organismo administrador respectivo de la Ley N° 16.744. Teniendo en cuenta las materias tratadas en la Ley N° 21.643, es de suma relevancia la consideración de esta última medida, como medida privilegiada de prevención y mitigación, en atención a la eventual afectación a la salud mental de los intervinientes, especialmente de la víctima, la que debe ser adoptada conforme a las directrices que señale la Superintendencia de Seguridad Social; y el deber del empleador de implementar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de las y los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Lo anterior, debe entenderse además en el marco de las exigencias legales de carácter general que ya tiene el empleador en esta materia, a saber, el deber de denunciar al organismo administrador a todo trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente o enfermedad que le pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte, obligaciones que se encuentran dispuestas expresamente en la Ley N° 16.744, que "Establece Normas Sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales" del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Respecto de la medida de atención psicológica temprana, el empleador debe considerar que, en caso de denuncias de hechos constitutivos de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, mantiene de todas formas un deber general, pudiendo constituir la referida medida de resguardo una vía de ingreso al seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en conformidad a lo que disponga la Superintendencia de Seguridad Social.

La enumeración de medidas establecidas en la normativa en ningún caso pretende ser taxativa, no existiendo inconveniente que el empleador considere otras que sean congruentes con el objetivo de la Ley N° 21.643 y estén dentro del marco de la normativa laboral, las que deben ser incorporadas al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

La normativa que nos ocupa, no solo da cuenta de la existencia de una obligación para el empleador, sino también de un derecho de los trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184, por lo tanto, pueden exigir que el empleador tome medidas de resguardo, lo que, a la luz de los mínimos procedimentales, deberá registrarse siempre por escrito, consignándose además la decisión del empleador y su fundamentación.

En cuanto al momento y la determinación de las medidas, de lo dispuesto en el artículo 211-B bis, se desprende que el legislador distingue si la denuncia ha sido presentada ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo.

En caso de que la denuncia sea presentada ante el empleador, éste deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Se ha impuesto al empleador una obligación de actuar y no una facultad, es decir, el empleador no puede simplemente omitir esta obligación, sino que debe realizar un análisis que le permita determinar cuál es la medida necesaria para el caso determinado. Para esto, se debe considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, dando cuenta de los elementos que debe dar cuenta el empleador para justificar su decisión.

En cuanto al momento para tomar la medida, se exige que esta sea de forma inmediata, esto es, conforme a la definición de la Real Academia de la Lengua Española, "que sucede enseguida, sin tardanza", estableciéndose un plazo que mandata al empleador a tomar la medida a la brevedad posible, es decir, en cuanto sea posible hacerlo.

Considerando que el artículo 211-C exige que la investigación que lleve a cabo la empresa conste por escrito, debe dejarse registro de la medida que se estima pertinente tomar, su oportunidad y su fundamentación.

Conforme al deber referido nada obsta que, en caso de que sea necesario resguardar la salud y seguridad de las personas afectadas, se puedan adoptar medidas de resguardo durante el procedimiento por el empleador en tanto se consignen en el Reglamento Interno respectivo.

En el caso que la denuncia sea realizada en la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

En ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

iii. Desarrollo de la investigación

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 211-C, tanto si la investigación es realizada por la empresa o si la lleva a cabo la Inspección del Trabajo, el procedimiento debe concluirse en el plazo de 30 días. Este plazo debe ser considerando desde que la empresa recibe la denuncia, si es que opta por realizar el procedimiento de forma interna.

El empleador que decida llevar internamente la investigación tiene la obligación de que esta conste por escrito, es decir, debe existir un registro de esta. Además, debe ser llevada en estricta reserva, lo que tiene por objeto resguardar los derechos de los intervinientes y evitar que exista un desincentivo a denunciar o a participar de un procedimiento en calidad de testigo. Lo anterior, no obsta a que se garantice el conocimiento del estado del procedimiento a la persona denunciante y denunciada, considerando el debido resguardo los demás intervinientes, conforme al principio de confidencialidad.

Se establece como presupuesto mínimo del procedimiento, la obligación de garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, todo esto respondiendo la exigencia de un debido proceso.

Se debe tener presente que, si bien las denuncias serán recibidas conforme a la materia que indique la persona denunciante, si se recibe una denuncia por acoso sexual, y al realizar la investigación se verifica que lo constatado no es constitutivo de dicha conducta, pero sí se configuran los hechos para tipificarlo como acoso laboral, acoso sexista u otro, el empleador deberá continuar el procedimiento, dejando constancia de tales circunstancias en el respectivo informe, y, deberá proponer medidas y sanciones acorde a la conducta realmente constatada.

Debemos tener presente que el inciso final del artículo 211-C, reitera la instrucción de que toda investigación debe ceñirse a lo dispuesto en el DS N° 21 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, agregando además que, para efectos de aquellas investigaciones que sean realizadas por la empresa, esta debe designar de preferencia, como persona a cargo del procedimiento, a un trabajador o trabajadora que tenga formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales., esto implica que, en caso de existir personas que al interior de la empresa tengan la debida formación, el empleador deberá preferir designarlas para el desarrollo de las investigaciones versus otras que no cuenten con conocimientos en el área, los que podrán acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado.

Terminada la investigación, se dispone la obligación de la empresa de remitir a la Inspección del Trabajo la investigación junto a las conclusiones, teniendo este servicio un plazo de 30 días para pronunciarse sobre esta, señalando que en caso de que la Inspección no se pronuncie dentro de dicho plazo se considerarán válidas las conclusiones del informe.

La revisión que debe llevar a cabo La Inspección del Trabajo, dice relación con verificar que el empleador haya dado cumplimiento a las instrucciones procesales impuestas en el DS N° 21 del

Ministerio del Trabajo y Previsión Social, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-B, verificando que exista una congruencia entre el informe y las conclusiones, sin que pueda exigirse un pronunciamiento de fondo de parte de la Inspección, toda vez que no ha sido parte del procedimiento, por lo tanto no le es posible constatar la efectividad de los hechos expuestos en el informe, ni tampoco cotejar el desarrollo del procedimiento. De existir un pronunciamiento de la Inspección del Trabajo sin observaciones, el empleador puede continuar el procedimiento, adoptando las medidas indicadas en las conclusiones de su informe. Lo mismo ocurrirá en caso de que transcurra el plazo de 30 días sin que exista un pronunciamiento de parte de la Inspección.

iv. *Apoyo de parte de terceros expertos en la investigación*

La Dirección del Trabajo sobre esta materia ha señalado que el empleador puede utilizar los servicios de una empresa externa especializada en materia de acoso sexual, con la finalidad de contar con apoyo y asistencia técnica que garantice un procedimiento imparcial y objetivo para las partes involucradas, ya que no existe razón para excluir del procedimiento de acoso sexual la intervención técnica de un tercero especializado, en la medida que dicha asistencia permita dar debido cumplimiento a todos y cada uno de los requisitos y obligaciones que la ley impone al empleador.

La intervención de terceros, debe cumplir con el estándar de idoneidad exigible ante casos de la envergadura de estas denuncias, siendo, entonces, primordial que se trate de una asistencia apropiada y funcional a los fines perseguidos; y que permita cumplir a cabalidad todos los requisitos que prescribe la ley respecto estos procedimientos.

De acuerdo a lo señalado por el ente fiscalizador en Ord. N° 6437 de 02.10.2018, en cuanto a que la utilización de asesoría de un experto por parte del empleador y el detalle de esta intervención en estos procedimientos de investigación, estos deben estar suficientemente regulados en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad o en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el trabajo, según corresponda. Asimismo, se destaca que la participación de esta entidad externa de modo alguno modifica, excluye o aminora la responsabilidad de la empresa empleadora en el cumplimiento de los deberes que, en la materia, le impone la ley, relativa a que es el empleador el directo y exclusivo encargado de los procedimientos de acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo.

MEDIDAS CORRECTIVAS

El inciso 4° del artículo 211-C, se refiere particularmente a las conclusiones referidas a las investigaciones de denuncias por violencia en el trabajo, señalando que "En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia."

Estas medidas estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores, por lo que dentro de estas medidas se pueden incorporar aquellas que permiten corregir, ajustar o reforzar el Protocolo de Prevención.

Si bien las medidas correctivas se establecen como requisito de las conclusiones ante una denuncia de violencia en el trabajo, esto dice relación con que, en tal caso, esta será la respuesta exigida al empleador ya que no está facultado para sancionar a un tercero, ajeno a la relación laboral. Sin embargo, esto no significa que, ante la constatación de una situación de acoso sexual o laboral, no deban tomarse medidas correctivas, adicionales a las sanciones que se exigen imponer, si es que estas son necesarias para efectos de reparar íntegramente las consecuencias del hecho constatado.

Las medidas correctivas no sólo dicen relación con la víctima del hecho lesivo, sino que también con los demás trabajadores de la empresa, debiendo ser evaluadas aquellas medidas dirigidas a evitar la repetición del hecho en futuro, en atención al deber de prevención que tiene el empleador.

OBLIGACIÓN DE SANCIONAR

En mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días, contados desde su recepción, esto es, desde que es notificado por la Inspección del Trabajo. Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

Las sanciones que puede aplicar el empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 154 N° 10, estas podrán consistir en amonestaciones verbales, amonestaciones escritas o multas, las que serán aplicadas según la gravedad de la conducta. Además, en los casos que corresponda, esto es, cuando se verifiquen "conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas", conforme a lo dispuesto en el enunciado del artículo 160 del Código del Trabajo, el empleador podrá aplicar las sanciones establecidas en el N° 1 de dicho artículo en sus letras b) o f) de dicho artículo, es decir poner término al contrato de trabajo de la persona ya sea por acoso sexual o bien acoso laboral.

En caso de acoso laboral, el empleador deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados a evaluar la gravedad de la conducta para efectos de su sanción, lo que debe ser consignado en el informe.

Si en mérito al informe y su conclusión, el empleador opta por dar término a la relación laboral, deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, particularmente respecto comunicar el despido por escrito a la persona trabajadora, expresando en este documento la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, tratándose de un derecho de las personas trabajadoras al momento del término de la relación laboral. Es importante tener presente que el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, establece que el empleador debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, siendo especialmente relevante su consignación en dicha comunicación, que tendrá efectos legales relevantes al momento de concluir el vínculo laboral.

De acuerdo al artículo 211-E, se establece la obligación del empleador de entregar la información a la persona denunciante referida a los canales de denuncia de los hechos que puedan constituir eventuales delitos, en el contexto del acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo,

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 515/21, 04.08.2025

Ord. 386/10, de 03.06.2025

Ord. 385/9, 03.06.2025

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Ord. 1133/0036, 21.03.2005

PÁRRAFO 2°

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

Artículo 211-B

Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones.

Fuente: Ley N° 20.005, Artículo 1° N° 7; Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Artículo 211-B bis

En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508..

Fuente: Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Artículo 211-C

Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

Fuente: Ley N° 20.005, Artículo 1° N° 7; Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Ord. 0100/002, 09.01.2012

Artículo 211 D

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2.

Fuente: Ley N° 20.005, Artículo 1° N° 7; Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Artículo 211-E

En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

Fuente: Ley N° 20.005, Artículo 1° N° 7; Ley N° 21.643 artículo 1.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 362/19, 07.06.2024

Ord. 497/21, 31.07.2024

Título V

De la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual

Artículo 211-F

Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Fuente: Ley N° 20.001, Artículo 1°.

Comentario

Esta normativa se inserta en el deber del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Este título se incorporó al Código por la Ley N° 20.001, y el Reglamento de esta normativa se contiene en el D.S. N° 63, de 12 de septiembre de 2005.

El citado Reglamento dispone que deben incorporarse al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las obligaciones y prohibiciones a que estará sujeto el trabajador, con el objeto de dar cumplimiento a estas normas, cuya finalidad es proteger la salud del trabajador. No se trata de reproducir en el Reglamento Interno las normas del D.S. N° 63, sino que deben incorporarse las medidas y procedimientos para que la salud del trabajador no se vea afectada por las labores de manipulación habitual de carga.

Artículo 211-G

El empleador velará para que la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Fuente: Ley N° 20.001, Artículo 1°.

Artículo 211-H

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Fuente: Ley N° 20.001, Artículo 1°; Ley N° 20.949, Artículo Único.

Artículo 211-I

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Fuente: Ley N° 20.001, Artículo 1°.

Artículo 211-J

Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

Fuente: Ley N° 20.001, Artículo 1°; Ley N° 20.949, Artículo Único.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0520/006, 30/01/2006

LIBRO III

De las Organizaciones Sindicales

Título I

De las Organizaciones Sindicales

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 212

Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 1°.

Comentario

El artículo N° 19 de la Constitución Política, en el Capítulo III, "De los derechos y deberes constitucionales", consagra el derecho de sindicarse en los casos y formas que señala la ley. La norma laboral no hace sino confirmar el reconocimiento constitucional respecto de trabajadores del sector privado y empresas del estado, de constituir sin autorización previa, las organizaciones que estimen conveniente. La facultad de organizar sindicatos, resulta intrínseca a la naturaleza del hombre. Para obtener su personalidad jurídica, la asociación sindical, no requiere de un acto administrativo que la confiera.

Artículo 213

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

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 2°.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 479/038, 01.02.2000

Artículo 214

Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 3°.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2658/063, 08.07.2003

Ord. 0089, 18.04.1982

Ord. 4433/178, 22.10.2003

Artículo 215

No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 4°.

Comentario

Este artículo protege la libre afiliación y participación de un trabajador en una entidad sindical, norma que guarda estrecha relación con lo dispuesto en los artículos 289 y 291 del Código, respecto de las denominadas prácticas desleales o antisindicales.

En efecto, se considerarán prácticas desleales o antisindicales, entre otras actuaciones, el obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos, beneficiar a los trabajadores exclusivamente para impedir la constitución de un sindicato, evitar la afiliación de un trabajador, etc. Especialmente, atentan en contra de la libertad sindical, el ejercer fuerza física o moral para conseguir la afiliación, desafiliación, abstención de pertenecer, impedir u obligar a formar un sindicato, entorpecer o impedir la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Artículo 216

Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

- a. Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- b. Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- c. Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y
- d. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 5°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 31.

Comentario

Los tipos de sindicatos que se enumeran (de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores eventuales o transitorios), sólo constituyen una enumeración a vía ejemplar, la que no presenta el carácter de taxativa, por lo cual, los tipos de sindicatos no se agotan en los que en este artículo señala.

Lo anterior significa reconocer el derecho de los trabajadores a organizarse en la forma que sea más conveniente a sus intereses. En definitiva, el legislador entrega a los trabajadores, la determinación de darse la organización sindical que se acomode a sus intereses, realidad, perspectivas, etc., lo que se ve reforzado, con la modificación o derogación de otras normas relativas a las organizaciones sindicales, las que tienen por objeto alcanzar una autonomía sindical plena.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0550/013, 31.01.2017

Ord. 1771/032, 06.05.2009

Ord. 3644/188, 05.11.2002

Ord. 4346/169, 20.10.2003

Artículo 217

Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 6°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 32.

Artículo 218

Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 7°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 33; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 13.

Comentario

Para los efectos del Libro III, esto es para las actuaciones en materia sindical que requieran la presencia de un ministro de fe, serán quienes se encuentran señalados en el artículo 218, esto es:

- ✓ Los Inspectores del Trabajo
- ✓ Los Notarios Públicos
- ✓ Los Oficiales del Registro Civil
- ✓ Los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo.
- ✓ Los secretarios municipales, solo en aquellas localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados anteriormente, sin embargo, en el caso de constitución de un sindicato interempresa, de acuerdo al artículo 221 del Código del Trabajo, sólo puede actuar como ministro de fe un Inspector del Trabajo.

En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2416/134, 25.07.2002

Artículo 219

Cuando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente Título.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 8°.

Artículo 220

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1. Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
2. Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
3. Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
4. Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
5. Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
6. Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
7. Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
8. Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento;
9. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
10. Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
11. Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
12. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 9°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 34, letras a) y b).

Comentario

La finalidad principal de toda organización sindical se refiere a la representación, defensa y asistencia de los intereses de los trabajadores. Sus funciones son: defensa, representación, asistencia y previsión, educación y cultura, y todas las actividades que libre y soberanamente se fijen en los Estatutos, con la sola limitación que tales actividades no se encuentren prohibidas por ley.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3817/078, 27.09.2011

Ord. 4346/169, 20.10.2003

Ord. 5429/259, 18.12.2003

Capítulo II

De la Constitución de los Sindicatos

Artículo 221

La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe. Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 10; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 35; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 14.

Comentario

Para proceder a la constitución válida de un sindicato es necesario realizar los siguientes trámites:

- 1. Celebrarse una asamblea de trabajadores, con los mínimos exigidos por la ley según el sindicato a formar, el número de trabajadores se encuentra establecido en el artículo 227 de este código;*
- 2. En esta asamblea deben aprobarse los estatutos y proceder a la elección del directorio, todo lo cual quedará registrado en una acta;*
- 3. Para estas actuaciones, se requiere la presencia de un ministro de fe, quienes se encuentran señalados en el artículo 218. En el caso que se constituya un sindicato de trabajadores interempresa, se ha establecido que solo puede actuar como ministro de fe los Inspectores del Trabajo, constituyéndose esto en un límite a la facultad de elección de ministros de fe que tiene los trabajadores que constituyen una organización sindical;*
- 4. Las votaciones serán siempre secretas y personales;*
- 5. El acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos, certificados por el ministro de fe, deben depositarse en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la organización;*

6. El plazo para el depósito es de 15 días corridos, contados desde la fecha de la asamblea constituyente;
7. Al momento de efectuar este depósito, el sindicato adquiere de inmediato su personalidad jurídica;
8. Si no se efectúa el depósito, debe procederse a una nueva asamblea constitutiva;
9. El fuero de los directores sindicales, en caso de que no se realice el depósito del acta respectiva ante la inspección del Trabajo cesara, esto conforme lo dispone el artículo 224 en su inciso segundo.
10. Observaciones de la Dirección del Trabajo: A partir del depósito del acta, la Dirección tiene un plazo de 90 días corridos, para formular observaciones a la constitución del sindicato por:
 - ✓ Falta de requisitos para constituirlo.
 - ✓ Los Estatutos no se ajustan a la ley.
11. Formulados los alcances a la constitución y/o estatutos sindicales, el sindicato tendrá un plazo de 60 días, desde la notificación para enmendar o en su defecto reclamar de las observaciones al Juzgado de Letras.
12. El fuero de los socios que constituyen la organización sindical, se extiende desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada esta asamblea. Para el nacimiento y extensión de este fuero, se han establecido las siguientes limitaciones:
 - a. Expresamente se limita la extensión de este fuero a un máximo de 40 días.
 - b. En el caso de los trabajadores que constituyan un sindicato interempresa, ellos gozaran de fuero desde que se que se haga la solicitud ministro de fe ante la Inspección del Trabajo para la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada dicha asamblea, los trabajadores deben realizar la asamblea de constitución del sindicato interempresa dentro de los 10 días siguientes a la solicitud de ministro de fe.
 - c. Tratándose de trabajadores eventuales o transitorios, gozarán del fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea de constitución y hasta el día siguiente de dicha asamblea. El fuero para estos trabajadores no podrá exceder de 15 días. En el caso de tener los trabajadores contratos de trabajo de plazo fijo o por obra o faena el fuero solo los amparara durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo, no requiriéndose la solicitud de desafuero ante el tribunal competente para ponerles término.
 - d. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 238 del Código del Trabajo, el fuero por constitución de una organización sindical solo podrá invocarse 2 veces en cada año calendario, con esto se busca evitar la reiteración indefinida de asambleas constitutivas, lo cual, implicaría fuero en forma permanente.
 - e. A los trabajadores que gozan de fuero laboral por participar en la constitución de un sindicato, les resulta aplicable las disposiciones del artículo 12 del Código del trabajo, es decir la facultad del empleador de modificar el contrato de trabajo en cuanto al lugar de prestación de los servicios y las labores y funciones que ellos realizan, por supuesto que respetando las restricciones que la misma norma contempla, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3995/0198, de 02.12.2002. Respecto de los dirigentes sindicales, el artículo 243 del Código del Trabajo prohíbe al empleador ejercer la facultad establecida en el ya mencionado artículo 12.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2159/043, 12.06.2007

Ord. 5357/245, 12.12.2003

Ord. 1217/067, 15.04.2002

Artículo 222

El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 11.

Comentario

Véase comentario al artículo 221.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6355/287, 18.11.1996

Artículo 223

El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, o dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El Tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 12.

Comentario

Si bien la constitución de un sindicato no está sujeta a la aprobación de alguna autoridad, existe un control de legalidad posterior y que corresponde a la Dirección del Trabajo, la cual puede formular las siguientes observaciones:

1. *A la constitución del sindicato si ha faltado un requisito para su constitución.*
2. *A los estatutos si no se ajustan a la ley.*

Este control debe efectuarse dentro de los 90 días siguientes a la fecha del depósito del acta de constitución en la Inspección del Trabajo.

Formuladas las observaciones por la autoridad del trabajo, el sindicato puede, en el plazo de 60 días:

1. *Subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a los requerimientos de la autoridad, o*
2. *Reclamar de las observaciones ante el Juzgado del Trabajo respectivo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3483/139, 24.06.1996 Ord. 2740/219, 05.07.2000

Artículo 224

Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 13; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 36.

Comentario

Los miembros de la directiva sindical gozarán del fuero desde la fecha de elección hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, según los números establecidos en el artículo 235. Este fuero cesará si no se hace el depósito dentro del plazo de 15 días desde la asamblea, en cuyo caso corresponderá efectuar una nueva asamblea.

Artículo 225

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere al artículo 229.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 14; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 37.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 29.05.08, Rol 1484-2008

Artículo 226

Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Título. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 15.

Artículo 227

La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical.

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 16; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra e); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 38; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 15.

Comentario

Para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que labora en la empresa:

a. *Empresas con más de 50 trabajadores*

Se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

b. *Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente.*

En estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, con prescindencia del porcentaje que representen.

Constituido el sindicato sin reunir el quórum se impone el deber de reunirlo en el plazo máximo de un año. Se entiende que este plazo deberá computarse desde la asamblea constitutiva.

Si en el plazo señalado, no se completa el quórum señalado en la letra a) precedente, la personalidad jurídica del sindicato caducará por el sólo ministerio de la ley, o sea, no requiere que esa caducidad sea declarada ni administrativa ni judicialmente.

c. Empresas con 50 o menos trabajadores.

Para constituir un sindicato en aquellas empresas que tengan 50 o menos trabajadores se requerirá un mínimo de 8 trabajadores, que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de ella.

Al momento de determinar el número mínimo de trabajadores se debe tener en consideración que, si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el 50% se calculará sobre el número par inmediatamente anterior, es así por ejemplo si la empresa tiene 31 trabajadores, el porcentaje se calculará sobre 30 trabajadores, por lo que la organización sindical debe constituirse con 15 trabajadores, que representarían el 50% de los trabajadores de la empresa.

Si en la empresa no existe sindicato se aplica lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 227, en cuanto a que pueden constituir un sindicato un mínimo de 8 trabajadores y tienen el plazo de 1 año para completar el número mínimo de trabajadores exigido en la norma legal.

Se establece una regla especial para determinar el número de trabajadores de la empresa, cual es que al determinar el número de trabajadores de la empresa se debe descontar a los trabajadores impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho que a ellos les asiste para afiliarse a una organización sindical. De acuerdo con el artículo 305 los trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente son:

- 1. Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes.*
- 2. En micro y pequeñas empresas, el personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.*
- 3. En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas, estas pueden excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.*

d. Empresas con establecimientos.

En cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a los menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento.

e. Sindicatos con 250 o más socios.

Estos sindicatos podrán constituirse, cualquiera sea el porcentaje de trabajadores de la empresa que representen.

f. Otros sindicatos.

Para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Jurisprudencia Administrativa

<i>Ord. 368/008, 20.01.2012</i>	<i>Ord. 2575/150, 16.08.2002</i>	<i>Ord. 1217/067, 15.04.2002</i>
<i>Ord. 0819/047, 19.03.2002</i>	<i>Ord. 3657/217, 19.07.1999</i>	

Artículo 228

Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 17; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 39.

Comentario

Este artículo permite la existencia de sindicatos que no sean de empresa, el cual sólo requerirá como mínimo la concurrencia de veinticinco trabajadores.

Artículo 229

Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 18; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 40; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 16.

Comentario

Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios pueden elegir uno o más delegados sindicales, conforme las siguientes reglas:

1. *La elección del o los delegados sindicales debe realizarse en presencia de un ministro de fe, pudiendo los trabajadores elegir entre los ministros de fe que establece el artículo 218 del Código del Trabajo.*
2. *Número de delegados sindicales*
 - ✓ *Si son de 8 a 50 trabajadores afiliados a la organización sindical eligen 1 delegado.*
 - ✓ *Si son de 51 a 75, elegirán 2 delegados sindicales*
 - ✓ *Si son 76 o más trabajadores, elegirán 3 delegados sindicales*
3. *Si entre los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales, se ha elegido 1 o más directores sindicales, se rebajara el número de delegados sindicales en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la empresa de acuerdo al número de trabajadores afiliado a la organización, es así por ejemplo si en la empresa hay 60 trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, pueden elegir 2 delegados sindicales, pero si uno de los trabajadores es dirigente de dicha organización, solo se podrá elegir 1 delegado sindical.*

4. *Los delegados sindicales elegidos gozan de fuero laboral, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 243 norma que impide el despido de un trabajador desde la fecha de su elección y hasta 6 meses de terminado su mandato, salvo las excepciones que dicha norma establece, el empleador puede despedir al trabajador solo cuando cuente con la autorización judicial para el término de contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 174.*
5. *La duración del mandato de los delegados la fijan los estatutos de la organización, si dichos estatutos no regulan esta materia la duración será la misma de los directores sindicales, la cual es de 2 a 4 años.*
6. *Realizada la elección se debe comunicar al empleador y la Inspección del Trabajo respectiva la realización de esta y señalar las personas que resultaron electas como delegados, esta comunicación al empleador de acuerdo a lo señalado en el inciso final del artículo 225 debe realizarse mediante carta certificada. La comunicación debe hacerse dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a la celebración de la elección.*
7. *Las variaciones que experimente en la empresa el número de afiliados a la organización sindical no afecta el número de delegados sindicales, sin embargo, en la próxima elección se debe adecuar el número de delegados conforme el número de trabajadores afiliados a la organización sindical que trabajen en la empresa.*
8. *Los sindicatos interempresa tiene que informar a la Dirección del Trabajo sobre las alteraciones que se produzcan en el número de afiliados que trabajen en una empresa dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5864/142, 28.12.2005 Ord. 3839/193, 18.11.2002 Ord. 197/015, 14.01.2004
Ord. 841/039, 09.03.2001

Artículo 230

En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 19.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1534/079, 26.03.1997 Ord. 2658/063, 08.07.2003

Capítulo III

De los Estatutos

Artículo 231

El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 20; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 41; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 17.

Comentario

Las organizaciones sindicales se rigen por sus estatutos con la única limitación de respetar las leyes vigentes, estos estatutos son el principal instrumento para su administración, ya que los sindicatos se rigen exclusivamente por ellos, estos constituyen su ley interna, por lo que en este contexto el estatuto del sindicato deberá contener la regulación de las siguientes materias:

1. *Requisitos de afiliación y desafiliación.*
2. *Los derechos y obligaciones de los socios.*
3. *Requisitos para ser elegido director sindical. El artículo 236, prescribe que, para ser elegido director sindical o delegado sindical, deberán cumplirse los requisitos que señalen los estatutos.*
4. *Los mecanismos de modificación de los estatutos o de fusión del sindicato.*
5. *El régimen disciplinario interno.*
6. *La clase y denominación del sindicato.*
7. *Frecuencia y oportunidad en que se celebrarán las asambleas ordinarias.*
8. *Resguardos para que los socios ejerzan libertad de opinión y derecho de votar.*

Mediante el inciso tercero del artículo 231 que nos ocupa, establece la obligación de que los estatutos de la organización sindical establezcan un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a 1/3 del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece Código del Trabajo, como es el derecho a las horas de trabajo sindical, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor. A modo de ejemplo si una organización sindical tiene 50 socios tendrán derecho a fuero laboral y horas de trabajo sindical 3 directores, que son los que obtuvieron las 3 más altas mayorías al momento de realizar las elecciones, en ese caso los estatutos deben garantizar que a lo menos 1 mujer sea directora del sindicato.

De acuerdo al artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.940, las organizaciones sindicales vigentes la fecha de entrada en vigencia de la ley, esto es el 01/04/2017, tendrán el plazo de 1 año, para adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella, por lo que tendrán hasta el 01 de abril de 2018 para ajustar sus estatutos y garantizar la participación de las mujeres en el directorio.

El régimen electoral sindical es entregado a la regulación que se establezca en los estatutos. Para estos efectos, en él deberán determinarse los órganos encargados de verificar los procedimientos

electorales y los actos que deban realizarse para que se exprese la voluntad colectiva. Además, los estatutos deben establecer el número de votos a que tiene derecho cada socio, debiendo adoptar las medidas que permitan el respeto a las minorías.

Los estatutos deberán regular los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio deberá rendir a la asamblea de socios.

Asimismo, se señala expresamente que los estatutos serán públicos.

Se exige una asamblea extraordinaria para la reforma de los estatutos, la que debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los socios.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5337/091, 28.10.2016 Ord. 2816/072, 30.06.2005 Ord. 5234/234, 03.12.2003
Ord. 577/014, 04.02.2005 Ord. 4419/314, 23.10.2000

Jurisprudencia Judicial

C.A. de La Serena 24.12.09, Rol 1031-2009

Artículo 232

Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 21; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 42.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0821/018, 26.02.2003

Artículo 233

La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se registrará, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 22.

Comentario

Véase comentario al artículo 231.

Jurisprudencia Administrativa

Artículo 233 bis

La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 43.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1621/072, 20.04.2004

Ord. 0951/050, 05.03.2004

Ord. 0420/005, 28.01.2009

Ord. 1630/101, 29.05.2002

Ord. 3986/154, 31.08.2004

Jurisprudencia Judicial

C.A de Santiago 19.10.2011, Rol 389-2011

Capítulo IV

Del Directorio

Artículo 234

El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 23.

Comentario

Se aplica al presidente del sindicato lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil, es decir, se entenderá autorizado para litigar a nombre de la organización con las facultades que expresa el inciso 1°, del artículo 7°, del mismo cuerpo legal, pudiendo actuar en todos los trámites e incidentes el juicio y en todas las cuestiones que por vía de reconvención se promuevan, hasta la ejecución completa de la sentencia definitiva.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 7280/313, 15.11.1995

Ord. 0388/005, 10.01.1991

Ord. 649/041, 02.02.1999

Jurisprudencia Judicial

C.A de Santiago 14.04.2011, Rol 210-2009

Artículo 235

Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un director, el que actuará en calidad de presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

- a. Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;
- b. Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;
- c. Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y
- d. Si el sindicato está formado por tres mil o más trabajadores, nueve directores.

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más Regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 24; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 44.

Comentario

Se indica que el número de directores será fijado libremente en los estatutos de la organización sindical, salvo en los sindicatos que cuenten con menos de 25 socios, en cuyo caso, serán dirigidos por un Director Sindical, el que actuará como presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos el número de directores será el que fijen los estatutos, sin embargo, el fuero y los permisos sindicales que la ley concede a los directores sindicales, solamente corresponderá a las más altas mayorías relativas, según el número de socios de la entidad.

Se autoriza que los directores sindicales que gozan del permiso que les reconoce el artículo 249, puedan cederlo, total o parcialmente, a los miembros del directorio que no les corresponde este beneficio. Se impone la obligación de comunicar al empleador, con tres días hábiles de anticipación, la cesión de los permisos.

Se prescribe que el mandato durará no menos de 2 años y no más de 4 años, pudiendo ser reelegidos. Además, impone la obligación de renovar el directorio, en los casos que el número de directores disminuya a una cantidad tal que impida el funcionamiento del directorio.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4161/203, 10.12.2002

Ord. 335/026, 30.01.2002

Artículo 236

Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 25; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 45.

Comentario

Los únicos requisitos que deben cumplirse son los que se contemplen en los estatutos de la organización.

Véase comentario al artículo 231.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3006/229, 19.07.2000

Artículo 237

Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 26; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 46.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4777/221, 14.12.2001

Artículo 238

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquél en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 27; Ley N° 19.630, Artículo Único, letra f; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 47.

Comentario

Los trabajadores que sean candidatos al directorio gozan de fuero laboral desde que el directorio en ejercicio, comunique al empleador y la Inspección del Trabajo la fecha en que debe realizarse la elección, y hasta la fecha en que tenga lugar dicha elección.

Para evitar que el fuero se invoque con mucha anticipación a la elección respectiva, se establece que la comunicación deberá efectuarse no antes de 15 días a la fecha de la elección.

El fuero que pueden invocar los candidatos al directorio se limita, por cuanto los trabajadores podrán gozar de este fuero solamente dos veces en cada año calendario.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2159/043, 12.06.2007

Ord. 2048/049, 28.05.2003

Ord. 3318/161, 29.08.2001

Artículo 239

Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 28; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 48.

Comentario

Cuando corresponda el día de la elección o censura del directorio, no podrá realizarse ninguna asamblea, salvo que se trate de la primera elección del directorio. Estas votaciones deberán ser secretas, y practicarse ante ministro de fe. El empleador debe otorgar las facilidades necesarias para que estas se lleven a cabo.

Artículo 240

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 49.

Artículo 241

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 50.

Artículo 242

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 51.

Artículo 243

Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.

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

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 32; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 52; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 18.

Comentario

Este artículo debe relacionarse con el artículo 174, el que exige autorización previa del juez competente para poner término al contrato de trabajo de los sujetos a fuero, fundado en las causas que se expresan.

El fuero es una protección al trabajador en razón de su cargo de representación gremial, que impide al empleador despedirlo a voluntad.

Esta protección especial, en cuya virtud el director sindical no puede ser despedido si no se cuenta con la autorización judicial para ello, se extiende desde la fecha de la elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. En todo caso el fuero concluye de inmediato cuando la cesación

en cargo de director o delegado sindical se produzca por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa, como así también cuando el dirigente renuncia a la organización sindical que representaba.

Se establece que el fuero también caduca cuando el sindicato no subsane las observaciones que haya hecho la Dirección del Trabajo a la constitución o a los estatutos de la organización sindical, en los términos establecidos en el artículo 223 del Código del Trabajo, caso en el cual caduca la personalidad jurídica de la organización sindical.

También caduca el fuero cuando la organización sindical se constituye en virtud del inciso segundo del artículo 227, esto es cuando se constituye una organización sindical en empresas donde no exista sindicato vigente con solo 8 trabajadores que cuentan con un plazo de 1 año para completar el número de trabajadores que se exige para la constitución de un sindicato de empresa, si no se completa el número de trabajadores la personalidad jurídica de la organización sindical caduca y también el fuero del o los dirigentes sindicales.

También es protegido por esta institución el delegado sindical y uno de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1746/031, 27.04.2006 Ord. 4430/175, 22.10.2003 Ord. 2929/077, 23.07.2003
Ord. 4777/221, 14.12.2001 Ord. 3837/191, 18.11.2002 Ord. 1976/129, 04.05.1998

Jurisprudencia Judicial

C.S. 13.09.2011, Rol 931-2011 C.A. de Santiago 01.09.2010, Rol 11562-2009

Artículo 244

Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 33.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2929/059, 28.12.2021 Ord. 5887/372, 02.12.1999

Artículo 245

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 53.

Artículo 246

Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 35; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 54.

Artículo 247

El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 36.

Comentario

Este artículo obliga al empleador para que, sin perjudicar la marcha de la empresa, permita a los socios del sindicato ejercer el derecho a voto.

En los casos que las votaciones se lleven a cabo fuera del recinto de la empresa, no se encuentra obligado a conceder permiso para tal efecto, y cuando lo conceda, le asiste el derecho a descontar el tiempo durante el cual el dependiente no prestó servicios.

Artículo 248

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 55.

Artículo 249

Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo de permiso.

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

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 38; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 19.

Comentario

Con el objeto que los directores y delegados sindicales puedan efectuar sus funciones fuera del lugar de trabajo, la ley ha impuesto al empleador, la obligación de otorgarles las horas de trabajo sindical necesarias para tales fines, los que no pueden ser inferiores a 6 horas semanales por cada director y a 8 horas semanales, si la organización reúne a 250 o más trabajadores.

La ley no señala un tiempo máximo de horas de trabajo sindical sino, al revés, un tiempo mínimo que debe el empleador otorgar para dicha finalidad.

De acuerdo al artículo 235 del Código del Trabajo, el número de directores que gozará de fuero y horas de trabajo sindical según el número de socios de la organización será el siguiente:

- 1. Sindicato conformado entre 25 y 249 socios: 3 directores.*
- 2. Sindicato conformado entre 250 y 999 socios: 5 directores.*
- 3. Sindicato conformado entre 1.000 y 2.999 socios: 7 directores.*
- 4. Sindicato conformado por 3.000 o más socios: 9 directores.*
- 5. Sindicatos de empresa, con presencia en 2 o más regiones y que reúnan 3.000 o más socios: 11 directores.*

El número de horas de trabajo sindical, guardan directa relación con el número de socios que tenga la organización sindical, es por ello que el número horas debe analizarse de acuerdo a las fluctuaciones que el número de socios sufra, es así que si al constituirse el sindicato con 240 socios, el número de horas de horas de trabajo sindical serán de 6 por cada dirigentes, sin embargo si aumenta el número de socios a por ejemplo 260, automáticamente aumentara el número de horas de horas de trabajo sindical a 8 horas. Lo mismo ocurre si el número de socios disminuye, toda vez que si el sindicato tiene menos de 250 socios solo les corresponderán a los directores sindicales 6 horas de horas de trabajo sindical, independiente del número de socios con los que se constituyó la organización sindical.

No se ha impuesto al director y delegado sindical, la obligación de avisar con anticipación el uso de horas de trabajo sindical, por lo cual, el empleador no puede negarlo invocando la falta de anticipación del aviso, sin embargo, creemos que una sana convivencia laboral aconseja que el director o delegado avise, con cierta anticipación la oportunidad en la cual hará uso de horas de trabajo sindical, para que este adopte las medidas necesarias para el normal funcionamiento de la empresa. Lo recomendable, es suscribir un convenio en el cual se regulen, de común acuerdo, el uso de estas horas de trabajo sindical las obligaciones que deberá cumplir la empresa y los directores sindicales.

Los dirigentes sindicales deben utilizar las horas de trabajo sindical a que tienen derecho, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar, durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe, que ya revisamos en este curso, que debe imperar en la celebración de todo contrato, así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2647/0202, de 29.06.2000.

Se contempla la posibilidad que los directores y delegados acumulen las horas de trabajo sindical en el mes calendario y además, que cedan todo o parte del tiempo, exigiéndose que se avise por escrito al empleador.

No es procedente imputar las horas de horas de trabajo sindical, ocupadas en citaciones practicadas por las autoridades públicas.

Se contemplan tres reglas de suma importancia, a saber:

- 1. El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical se entienden trabajado para todos los efectos.*
- 2. Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan al director o delegado durante las horas de horas de trabajo sindical, son de cargo del respectivo sindicato. Legalmente el empleador no se encuentra obligado a dicho pago.*
- 3. Las horas de trabajo sindical y su pago pueden ser objeto de negociación entre las partes, así por ejemplo, el empleador puede hacerse cargo del pago de las remuneraciones, etc.*

Jurisprudencia Administrativa

<i>Ord. 0608/012, 31.01.2018</i>	<i>Ord. 6065/140, 15.12.2017</i>	<i>Ord. 3080/038, 13.08.2014</i>
<i>Ord. 0706/002, 07.02.2011</i>	<i>Ord. 5078/122, 09.11.2005</i>	<i>Ord. 0400/105, 14.09.2005</i>
<i>Ord. 1620/071, 20.04.2004</i>	<i>Ord. 0197/015, 14.01.2004</i>	

Jurisprudencia Judicial

C.S. 14.10.2013, Rol 4187-2013

Artículo 250

Habrá derecho a las siguientes horas de trabajo sindical adicionales a las señaladas en el artículo anterior:

- a. Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de sus obligaciones de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.*
- b. Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.*

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 39, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 20.

Comentario

Se ha establecido a favor de los directores y delegados sindicales, además de las horas de trabajado sindical contempladas en el artículo 249, horas de horas de trabajo sindical adicionales, en los siguientes casos:

1. Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea sindical respectiva, pueden ser liberados de la prestación de los servicios al empleador por un periodo mínimo de 6 meses y hasta por todo el período que dure su mandato, conservando su empleo en dicho periodo, debiendo el empleador conservarle su empleo.
2. El dirigente de un sindicato interempresa puede utilizar un permiso por un periodo no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que dicho sindicato efectúe.
3. Los directores y delegados sindicales pueden hacer uso de hasta 3 semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario, con el objeto de realizar actividades destinadas a la formación y capacitación sindical, esto en conformidad a los estatutos de la organización sindical.

Se ha establecido la obligación de los dirigentes y delegados sindicales de dar aviso por escrito con 10 días de anticipación, al empleador, de la utilización de estas prerrogativas legales.

Al igual que las horas de trabajo sindical establecidas en el artículo 249 del Código del Trabajo, las remuneraciones y las cotizaciones previsionales de cargo del empleador serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio de los que las partes puedan acordar.

Cuando el dirigente utiliza el permiso de todo su mandato, tiene derecho a conservar el empleo, se entiende cumplida esta obligación, por parte del empleador, si se asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1429/079, 09.05.2002

Artículo 251

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 40.

Artículo 252

El tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 41; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 21.

Comentario

El considerar el tiempo utilizado, en horas de trabajo sindical y licencias sindicales, como efectivamente trabajado, tiene importantes consecuencias en materia de feriado, de indemnización por años de servicio, etc., ya que en todos estos casos se debe considerar el tiempo de los permisos o licencias, toda vez que durante ellos la relación laboral permanece vigente.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5078/122, 09.11.2005

Capítulo V

De las Asambleas

Artículo 253

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 56.

Artículo 254

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 57.

Artículo 255

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 44; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 58.

Comentario

La norma que nos ocupa, regula la realización de las asambleas sindicales en los siguientes términos.

- 1. Las asambleas ordinarias o extraordinarias se efectuarán en cualquier sede sindical. Se entiende, solo para efectos del artículo 255, por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización*
- 2. Se realizarán fuera de las horas de trabajo*
- 3. Tienen por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la entidad sindical*
- 4. Se pueden celebrar en horarios de trabajo en la medida que estas que se programen previamente con el empleador o sus representantes.*
- 5. Gente de mar o personal embarcado, en el caso de los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones pueden efectuarse en los lugares donde se desarrollen habitualmente las asambleas sindicales y en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados. En*

cuanto a las votaciones que se realicen a bordo de una nave se deberá levantar un acta, en estas votaciones actuara como ministro de fe la o las personas que determinen los estatutos, quien certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.se establece

Dado que las asambleas sindicales es la instancia en la cual el colectivo de los trabajadores afiliados a un sindicato los acuerdos que en ella se tomen deberán siempre estar acordes con las normas establecidas en los estatutos. Los acuerdos alcanzados en las asambleas pueden dar pie a una modificación de estatutos, en la medida que estos acuerdos no vallan en contra de las normas legales que regulan la actividad sindical.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1561/017, 31.05.2021

Ord. 04271/166, 15.09.2004

Ord. 2422/140, 25.07.2002

Ord. 763/030, 29.01.1996

Capítulo VI

Del Patrimonio Sindical

Artículo 256

El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 45; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 22.

Comentario

El patrimonio del sindicato está conformado por el conjunto de derechos y obligaciones susceptibles de estimación pecuniaria o avaluables en dinero. En otros términos, el patrimonio tiene una parte activa, conformada por créditos y bienes sociales y una parte pasiva o deudas de la entidad. El patrimonio sindical está conformado por:

- a. Las cuotas sociales ordinarias y extraordinarias que de acuerdo a sus estatutos la organización fije.*
- b. Por el aporte o cuota sindical ordinaria del ex afiliado a la organización sindical que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, conforme el artículo 323,*
- c. Por la cuota sindical ordinaria de los trabajadores no afiliados a la organización sindical que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al artículo 322*
- d. Las donaciones y asignaciones testamentarias que les hicieren.*
- e. Los frutos de sus bienes.*
- f. El producto de la venta de sus activos.*

- g. Las multas cobradas a sus socios, de conformidad a los estatutos.
- h. Las utilidades que obtengan en el ejercicio de actividades comerciales y otras, de acuerdo a sus finalidades estatutarias.
- i. Otras fuentes de financiamiento estatutarias.
- j. El aporte del 75% de la cuota sindical que deben seguir realizando los trabajadores beneficiarios de la extensión de beneficios de instrumentos colectivos suscritos antes del 01.04.2017, esto de acuerdo con dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.940.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 303/001, 18.01.2017

Ord. 578, 02.02.2017

Ord. 5413/255, 17.12.2003

Ord. 5359/247, 12.12.2003

Artículo 257

Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

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

Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente.

Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero.

Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 46; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 59; Ley N° 20.057.

Comentario

Conforme a las facultades que confiere el dominio sobre bienes, la organización sindical podrá usar, gozar y disponer de los bienes pertenecientes a ella, es decir, servirse o utilizarse, beneficiarse con los frutos y productos que del bien se obtienen, vender, hipotecar, etc.

Pese a ello, esta normativa condiciona a las organizaciones sindicales la decisión de enajenar, entregar en promesa de venta, donar, arrendar, o ceder completamente su tenencia por más de cinco años si fueran bienes muebles urbanos, o de ocho si fueran rústicos, cuyo avalúo fiscal exceda al equivalente de 14 Unidades Tributarias Anuales, o que siendo inferior a dicha suma sea el único bien raíz de la organización, lo cual dependerá de la aprobación de los socios, conforme a lo que señalen sus estatutos.

Se exige que a lo menos el 50% más uno de los asociados lo apruebe en asamblea extraordinaria, convocada específicamente para el efecto, siendo obligatoria la presencia de ministro de fe que señalen los estatutos.

Si se trata de bienes adquiridos para el usufructo de los asociados y sus familias, pueden participar los ex socios de la organización, quienes tienen derecho a voz en la asamblea, dejándose constancia de ello el ministro de fe actuante. Además, se condiciona el que las organizaciones sindicales puedan recibir como pago del precio, en caso de venta, otros inmuebles o dinero. El no cumplimiento a ésta normativa adolecerá de nulidad.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3228/051, 21.07.2010

Artículo 258

A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 47; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 60.

Comentario

Es importante destacar que la responsabilidad de los directores sindicales, en la administración del patrimonio sindical, no se extingue por el hecho de dejar de pertenecer al sindicato o la empresa.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 7280/313, 15.11.1995

Artículo 259

El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señale en sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 48.

Comentario

Dado que la organización tiene una personalidad jurídica con un patrimonio propio, este no se confunde con el de los socios individualmente considerados.

Esta norma, particularmente en su primer inciso, resulta vital para dar permanencia a los bienes sociales. De no existir, los socios podrían enajenar los bienes de un sindicato y repartirse los recursos que de esta obtuviesen, lo que está prohibido expresamente.

Claramente, el legislador ha dispuesto que los bienes de una organización sindical, una vez disuelta, deben pasar a otra organización sindical y en ningún caso sus bienes pueden pasar a otro tipo de entidad que la indicada.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5865/143, 28.12.2005

Ord. 5177/197, 13.12.2004

Ord. 1532/086, 23.03.1999

Artículo 260

La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 49.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2425/061, 05.06.2017

Ord. 0791/058, 01.03.2000

Artículo 261

Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 50; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 61.

Comentario

La organización sindical es soberana para establecer el monto de la cuota sindical ordinaria, la que deberá ser determinada en sus estatutos.

En la asamblea en que un sindicato base resuelva su afiliación a una organización de mayor grado, deberá determinarse en votación secreta, el monto de la cuota ordinaria, que el sindicato en su calidad de afiliado, aportará a la organización superior.

Es obligatorio para el empleador descontar de las remuneraciones de los socios del sindicato, la parte de la cuota ordinaria con que el sindicato concurrirá a financiar la organización de grado superior a la que se encuentre afiliada o se vaya a afiliarse. Asimismo, el empleador debe depositar en la cuenta corriente o de ahorro de la organización de grado superior, la cantidad descontada y que se aporta a esa entidad.

El inciso final de este artículo establece que:

1. *El acta en que el sindicato acuerde la parte de la cuota ordinaria que deberá destinarse a la organización de grado superior, debe remitirse en copia al empleador, para que proceda al descuento respectivo.*
2. *Las copias de dichas actas, cuando se encuentren autorizadas por un Notario Público o por un Inspector del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo, lo cual, facilitará el cobro de tales cuotas.*
3. *Se presume que el descuento se ha realizado por el sólo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador. El efecto que produce esta presunción es que el empleador deberá pagar de su cargo las cuotas que omitió descontar.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3384/019, 03.07.2019 Ord. 5674/129, 22.11.2017 Ord. 3089/234, 25.07.2000

Artículo 262

Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3 % mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 51.

Comentario

El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias en los siguientes casos:

1. *Cuando haya un requerimiento del presidente o del tesorero de la respectiva organización.*
2. *Cuando el trabajador autoriza por escrito al empleador para que efectúe el descuento de las cuotas sindicales.*

No existe obligación de descontar las multas que aplique la entidad sindical a sus socios, toda vez que la obligación legal es solo respecto de las cuotas sindicales. Tampoco existe obligación del empleador de descontar de las remuneraciones las deudas que estos contraigan producto de convenios que suscriba el sindicato.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3384/019, 03.07.2019 Ord. 5674/129, 22.11.2017 Ord. 2425/061, 05.06.2017
Ord. 2816/072, 30.06.2005 Ord. 0577/014, 04.02.2005 Ord. 4413/213, 31.12.2002
Ord. 2480/146, 01.08.2002

Artículo 263

Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a los sindicatos con menos de 50 trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 52.

Comentario

Con el objeto de dar transparencia y proteger la administración del patrimonio sindical, los fondos que perciba la organización, deberán ser depositados inmediatamente de recibidos, en una cuenta de ahorro o corriente, que se abre a nombre de la institución en un banco. No rige esta exigencia tratándose de sindicatos con menos de 50 afiliados.

De los fondos depositados en la cuenta de ahorro o corriente, deberán girar el presidente o el tesorero, en forma conjunta.

El presidente y el tesorero de la organización sindical responderán solidariamente del incumplimiento de la obligación de depositar los fondos que perciba la institución en la cuenta de ahorro o corriente.

Artículo 264

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 62.

Artículo 265

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 63.

Capítulo VII

De las Federaciones y Confederaciones

Artículo 266

Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 55; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 64.

Artículo 267

Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 56; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 65.

Artículo 268

La participación de un sindicato en la constitución de una federación y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de estas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos 1° a 3° de éste artículo.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 57; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 66.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2021/122, 01.07.2002

Ord. 3582/187, 29.10.2002

Ord. 2137/147, 14.05.1998

Artículo 269

En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.

De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo, respectiva copia del acta de la constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días

contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 58; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 67.

Artículo 270

Los estatutos de las federaciones y confederaciones determinarán el modo como deberá ponderarse la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si éstos nada dijeren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

En todo caso, en la aprobación y reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 59.

Comentario

Las asambleas de las Federaciones o Confederaciones están conformadas por los dirigentes de las asociaciones afiliadas.

La votación en estas asambleas, será en proporción al número de afiliados que los directores representan, a menos que los estatutos determinen una forma diversa, salvo en materia de aprobación y reforma de estatutos, en que los directores votan siempre en proporción directa al número de afiliados que representan.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0216/002, 17.01.2006

Artículo 271

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 68.

Artículo 272

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

Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 61, Ley N° 20.940 artículo 1 N° 23.

Comentario

El inciso segundo del artículo 272, incorporado por la Ley 20.940, establece la obligación de que los estatutos de la organización sindical establezcan un mecanismo destinado a resguardar que el

directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a 1/3 del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece Código del Trabajo, como es el derecho a las horas de trabajo sindical, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.

De acuerdo al artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.940, las organizaciones sindicales vigentes la fecha de entrada en vigencia de la ley, esto es el 01/04/2017, tendrán el plazo de 1 año, para adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella, por lo que tendrán hasta el 01 de abril de 2018 para ajustar sus estatutos y garantizar la participación de las mujeres en el directorio.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5337/091, 28.10.2016 Ord. 2744/045, 30.06.2008

Artículo 273

Para ser elegido director de una federación o una confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 62.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1025/033, 14.03.2005 Ord. 5176/348, 11.12.2000 Ord. 3419/198, 05.07.1999

Artículo 274

Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de horas de trabajo sindical para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo que puedan llegar las partes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 63; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 24.

Comentario

Los integrantes del directorio de una Federación o Confederación están amparados por fuero laboral, y lo conservan aun cuando pierdan su calidad de dirigentes de base y mientras sean reelectos.

Recordemos que el trabajador solamente puede ser despedido si existe una autorización judicial para ello.

Los dirigentes de Federaciones o Confederaciones pueden optar entre usar un permiso que abarque todo o parte de su mandato y hasta un mes de expirado éste, o hacer uso de 10 horas semanales de trabajo sindical, acumulables dentro del mes calendario. El tiempo que abarcan los permisos, se considera trabajado y las remuneraciones y cotizaciones de previsión son de cargo de la organización sindical.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3952/221, 08.07.1997

Ord. 3582/187, 29.10.2002

Ord. 4966/215, 02.09.1996

Artículo 275

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 69.

Capítulo VIII

De las Centrales Sindicales

Artículo 276

Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 1°.

Artículo 277

Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 2°.

Artículo 278

Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los representantes de las organizaciones

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

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 3°; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 25.

Comentario

Los estatutos de una Central Sindical, en los cuales deberán contemplarse:

- a. *Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de la central.*
- b. *En materia de aprobación y reforma de estatutos y de elección de su directorio, deberá participar un ministro de fe y la elección será secreta. El voto será ponderado, es decir, los representantes de las asociaciones afiliadas, votan en proporción a estos.*
- c. *Deberán contemplar un mecanismo de censura y remoción del directorio, el que en todo caso no durará más de 4 años; y al no impedirlo la ley podrán ser reelegidos, salvo que los estatutos indiquen lo contrario.*
- d. *Un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a 1/3 del total de sus integrantes con derecho a fuero y a las demás prerrogativas que establece Código del Trabajo, como es el derecho a las horas de trabajo sindical, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor.*

De acuerdo al artículo sexto transitorio de la Ley N° 20.940, las organizaciones sindicales vigentes la fecha de entrada en vigencia de la ley, esto es el 01/04/2017, tendrán el plazo de 1 año, para adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella, por lo que tendrán hasta el 01 de abril de 2018 para ajustar sus estatutos y garantizar la participación de las mujeres en el directorio.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5337/091, 28.10.2016

Artículo 279

Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 4°.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0617/018, 08.02.2005

Artículo 280

Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central por acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.

El directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.

Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 5°.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 797/046, 15.03.2002

Ord. 617/018, 08.02.2005

Artículo 281

La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira, por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, ante la presencia de un ministro de fe. En las organizaciones de grado superior, los miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta.

En la misma sesión en que se decida la afiliación, deberá ponerse previamente en conocimiento de la asamblea los estatutos que regulen la organización de la central, los que se entenderán aprobados por el solo hecho de esa afiliación.

Copia del acta de esta asamblea se remitirá a la Dirección del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su realización. En caso contrario, deberá citarse a una nueva asamblea.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 6°.

Artículo 282

La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley.

La central sindical deberá subsanar los efectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo dentro del referido plazo, contado desde su notificación. Si así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Si la central sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro de igual plazo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos, dentro del plazo de

quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 7°.

Jurisprudencia Administrativa.

Ord. 617/018, 08.02.2005

Artículo 283

Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparado por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aún cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.

Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de horas de trabajo sindical para efectuar su labor.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por todo ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 8°; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 26.

Artículo 284

Son finalidades de las centrales sindicales:

1. Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas.
2. Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 9°; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 70.

Artículo 285

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 71.

Artículo 286

El financiamiento de las centrales sindicales provendrá de las organizaciones afiliadas, de los asociados a éstas, en los montos y porcentajes que fijen sus estatutos, y de las demás fuentes que consulten éstos en conformidad a la ley.

Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261.

La administración y disposición de estos recursos deberá reflejarse en la contabilidad correspondiente, de acuerdo a las normas establecidas en este Código.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 11; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 72.

Artículo 287

Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales establecidas con respecto a las organizaciones sindicales.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 12; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 73.

Artículo 288

En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.

Fuente: Ley N° 19.049, Artículo 13; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 74.

Capítulo IX

De las Prácticas Antisindicales y de su Sanción

Artículo 289

Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

- a. Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar

el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

- b. Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317;
- c. Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;
- d. Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;
- e. Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
- f. Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;
- g. Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;
- h. Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e

- i. No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 65; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 75, letras a), b) y c); Ley N° 20.940 artículo 1 N° 28.

Comentario

La Ley N° 20.940, modifico las normas del Código del Trabajo que dicen relación con las conductas constitutivas de prácticas antisindicales como así también su sanción, de acuerdo a la norma que nos ocupa, serán consideradas prácticas antisindicales del empleador:

- a. *Obstaculizar la formación o funcionamiento del sindicato trabajadores negándose injustificadamente:*
 - ✓ *A recibir a los dirigentes.*
 - ✓ *Amenazas de pérdida de empleo o de beneficios de los trabajadores o cierre de la empresa o establecimientos de esta*

- ✓ *Alterar maliciosamente el quórum de un sindicato.*
- b. *Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317, esto es:*
 - ✓ *La información periódica que las grandes empresas deben entregar a las organizaciones sindicales conforme el artículo 315 que entrara en vigencia el 01/04/2017 y que más adelante revisaremos.*
 - ✓ *El derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas, conforme el artículo 317 que entrara en vigencia el 01/04/2017 y que más adelante revisaremos.*
- c. *Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimar la formación de un sindicato*
- d. *Ejecutar las acciones descritas anteriormente, para evitar la afiliación de un trabajador.*
- e. *Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como:*
 - ✓ *intervenir activamente en la organización de un sindicato;*
 - ✓ *-ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado;*
 - ✓ *discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales;*
 - ✓ *condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;*
- f. *Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, que haya sido desvinculado de la empresa, ante el requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el empleador haya solicitado el desafuero respectivo y el juez haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el artículo 174 del Código del trabajo.*
- g. *Hacer discriminaciones ilícitas entre los trabajadores que signifiquen desestimar la afiliación o desafiliación.*
- h. *Otorgar o convenir con trabajadores no sindicalizados los beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322, que dice relación con la extensión de los reajustes de remuneraciones por IPC. No se considera práctica antisindical los acuerdos entre trabajador y empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.*
- i. *No descontar o no entregar a la organización sindical las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4808/114, 12.10.2017	Ord. 0999/027, 02.03.2017	Ord. 3092/088, 31.07.2003
Ord. 4982/215, 20.11.2003	Ord. 2000/117, 28.06.2002	Ord. 4675/196, 05.11.2003

Jurisprudencia Judicial

C.S 03.04.13, Rol 7856-2012	C.S 17.04.07, Rol 4529-2006	C.S 11.01.07, Rol 2590-2005

Artículo 290

Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

- a. Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b. Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c. Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquella;
- d. Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;
- e. Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y
- f. Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 66; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 29.

Comentario

También los trabajadores, organizaciones sindicales y estas en conjunto con el empleador, pueden incurrir en prácticas antisindicales, el artículo que nos ocupa enumera algunas de estas conductas, pudiendo existir otras. Son prácticas antisindicales entre otras las siguientes:

- a. *El acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales señaladas en el artículo 289 y que citamos anteriormente*
- b. *Presionar indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar actos como actos que sean prácticas antisindicales*
- c. *El acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato*
- d. *La aplicación de sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio*
- e. *La negativa de los directores sindicales que a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión*
- f. *El presionar de cualquier modo al empleador, con fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste*
- g. *La divulgación a terceros ajenos a la organización sindical, los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.*

- h. *Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el Código del Trabajo de mala fe o con abuso del derecho. Al revisar esta nueva practica antisindical es útil tener en consideración el principio de la buena fe, toda vez que las acciones que transgredan dicho principio pueden ser calificadas como una práctica antisindical, como sería por ejemplo la utilización de las horas de trabajo sindical para fines distintos a los que el legislador a establecido.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Jurisprudencia Judicial

C.A de Santiago 11.05.12, Rol 450-2012

C.A de Puerto Montt 08.02.12, Rol 178-2011

Artículo 291

Incurrir, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

- a. Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b. Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

Fuente: *Ley N° 19.069, Artículo 67; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 30.*

Comentario

De acuerdo al artículo 291, se puede atentar en contra de la libertad sindical, ejerciendo fuerza física o moral en los trabajadores para evitar afiliación, desafiliación, abstenerse de pertenecer o de promover la formación de un sindicato, entorpecer o impedir la libre opinión de los miembros de una organización sindical, los que impidan a los trabajadores ingresar a las asambleas o el derecho a votar en cualquiera de los actos que la organización convoque.

El artículo 19 N° 12, 15 y 19 de la Constitución Política, garantiza la libertad de opinión, de asociación y la libertad de sindicalización. El artículo 20 de este cuerpo legal da derecho a los afectados a concurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte Apelaciones respectiva, para que se adopten las providencias necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 292

Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 68; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 4 letra a), letra b); Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 76, letras a), b) y c); Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 7; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 31; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, siendo tribunal competente aquel del domicilio del denunciado.

El proceso judicial se sustanciará conforme las normas establecidas para el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Es muy común que las organizaciones sindicales también denuncien ante la Inspección del Trabajo las conductas que puedan implicar una práctica antisindical. Hecha la denuncia y siendo acogida a tramitación la Inspección del Trabajo efectúa una fiscalización que genera un informe el cual puede ser utilizado por el o los afectados como un antecedente más en la denuncia que se realice ante el tribunal competente, pudiendo el juez acogerlo como una prueba, toda vez que los hechos constatados por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene la presunción legal de veracidad

conforme lo dispone el inciso final del artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 del año 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Es importe destacar que dicha presunción de veracidad tiene como límite dentro del proceso, el constar que los hechos relatados son reales, pero es materia del tribunal del trabajo respectivo el determinar si lo expuesto en el informe se considera como práctica desleal o antisindical.

La denuncia ante la Inspección del Trabajo, no impide ni afecta la posibilidad de que la persona o institución afectada interponga la denuncia respectiva ante los tribunales.

La facultad sancionadora ante prácticas antisindicales y desleales sólo está radicada en el tribunal, salvo que algunos hechos sean constitutivos de infracción laboral como, por ejemplo, no descuento de cuotas sindicales o despido de trabajadores aforados, situaciones en la que la Dirección del Trabajo, se encuentra habilitada de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente a aplicar la o las multas correspondientes al infractor.

Las personas que pueden denunciar las conductas constitutivas de prácticas antisindicales es cualquier interesado, es decir, un trabajador, un dirigente sindical o un empleador.

El artículo 292 impone la obligación a la Inspección del Trabajo de denunciar al Tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, acompañando a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente el cual constituirá presunción legal de veracidad. Asimismo, la Inspección podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

Se establece que las multas por haber incurrido en una práctica antisindical que el tribunal competente puede aplicar están el siguiente rango:

- 1. En la micro empresa de 5 a 25 UTM.*
- 2. En la pequeña empresa de 10 a 50 UTM*
- 3. En la mediana empresa de 15 a 150 UTM*
- 4. En la gran empresa de 20 a 300 UTM*

De acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo se entiende 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

Gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

Las multas que se aplique irán en beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma que se aplica para los casos que una o más prácticas antisindicales han importado el despido de uno o más trabajadores no amparados por fuero laboral es el artículo 294 del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017 Ord. 4675/196, 05.11.2003

Jurisprudencia Judicial

C.A. Santiago 04.10.04, Rol 2459-2004

Artículo 293

Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 69.

Artículo 294

Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 70; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 5; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 77; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 8; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 32.

Comentario

En el caso de despidos calificados como prácticas antisindicales, el despido no producirá efecto alguno, por lo que procederá la reincorporación al trabajo del o los trabajadores afectados, a diferencia del antiguo artículo 294, vigente hasta el 31 de marzo de 2017, el trabajador ya no puede optar entre la reincorporación a su trabajo o el pago de indemnizaciones establecidas en el artículo 489.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4919/115, 23.10.2017 Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 294 bis

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 78.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Capítulo X

De la Disolución de las Organizaciones Sindicales

Artículo 295

Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 71; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 79.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 295 a 298 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales no están afectas a disolución o suspensión administrativa, correspondiendo a la asamblea la facultad de acordar la disolución o al juez laboral la competencia para declarar la disolución del sindicato.

El legislador ha establecido que la disolución del sindicato no afecta los derechos y obligaciones de sus asociados emanados de instrumentos colectivos, celebrados o suscritos por la organización sindical cuya disolución se acuerda o declara judicialmente.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 296 del Código del Trabajo, la disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización que se pretende disolver, debiendo cumplirse con los siguientes aspectos formales:

- 1. Se debe hacer la votación en una asamblea extraordinaria, la cual debe ser citada con la anticipación establecida en los estatutos de la organización.*
- 2. El acuerdo de disolución debe ser registrado en la Inspección del Trabajo en la cual está inscrita la organización sindical.*

La asamblea sindical es el organismo decisorio a través del cual se expresa la voluntad de la organización sindical y que se constituye por la reunión de sus asociados o afiliados. Las asambleas extraordinarias, son aquellas convocadas por el presidente del sindicato o por el 20% de los socios.

Dado que las asambleas sindicales es la instancia en la cual el colectivo de los trabajadores afiliados a un sindicato los acuerdos que en ella se tomen deberán siempre estar acordes con las normas establecidas en los estatutos de la organización, por lo cual serán estos los que establezcan que, si en el caso que nos ocupa, cual es la disolución de la organización sindical, se requerirá un ministro de fe, toda vez que el legislador no ha establecido una formalidad específica para ello.

Para que la disolución de una organización sindical sea declarada por el juez laboral, se requiere que esta sea solicitada, pudiendo hacer esta solicitud, la Dirección del Trabajo, cualquiera de los socios de la entidad que se disuelve, a partir del 01.04.2017, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, se establece la posibilidad de que el empleador solicite fundadamente a la Dirección del Trabajo, que esta ejerza la facultad de pedir al tribunal la disolución de la organización sindical cuando se den los requisitos establecidos por el legislador, entre los que podrían estar por ejemplo que no existan socios afiliados a ella, que solo quede como único socio el director sindical, entre otras materias.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 297 del Código del Trabajo, el juez competente para conocer de la solicitud de disolución de una organización sindical será el Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización.

La disolución de una organización sindical, procederá solo en los siguientes casos:

- 1. Ante el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley*
- 2. En caso de haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución.*

El procedimiento en el cual se declare la disolución del sindicato considera que el juez conoce y falla en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que le proporcione el solicitante y oyendo al directorio de la organización, en el procedimiento el juez si lo estima necesario se abrirá un período de prueba de 10 días.

La sentencia en que el juez declare si procede o no la disolución de la organización sindical deberá dictarse dentro de 15 días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien lo reemplace o bien desde el término del período probatorio que se haya establecido en el procedimiento.

La notificación al presidente de la organización sindical o quien lo reemplace, de la presentación hecha por la Dirección del Trabajo o de algún socio de la organización, se hará por cédula, entregando copia íntegra de dicha presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

En la resolución judicial que determine la disolución de una organización sindical, se debe nombrar un o varios liquidadores de los bienes de la entidad, salvo que los estatutos lo establecieren. Para efectos de la liquidación de la entidad sindical, esta se entiende existente, en los documentos de la organización, se indicará que esta se encuentra en liquidación.

Artículo 296

La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 72; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 80.

Comentario

Véase comentario artículo 295

Artículo 297

También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

El empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero.

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquella del registro correspondiente.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 73; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 81; Ley N° 20.940 artículo 1 N° 33.

Comentario

Véase comentario artículo 295

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1766/148, 04.05.2000

Artículo 298

La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o estos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

Fuente: Ley N° 19.069, Artículo 74.

Comentario

Véase comentario artículo 295

Capítulo XI

Derogado

Artículo 299

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

Artículo 300

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

Artículo 301

Derogado.

Fuente: Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 82.

Título II

Derogado

Artículo 302

Derogado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 35.

LIBRO IV

De la Negociación Colectiva

Título I

Normas Generales

Artículo 303

Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 320 de este Código, que establece la definición de instrumento colectivo, y de lo dispuesto en el precepto que nos ocupa, podemos establecer que las partes de la negociación colectiva son los empleadores y trabajadores, manteniéndose inalterado que el derecho de negociación es un derecho fundamental de los trabajadores, siendo ellos los titulares en la negociación colectiva y las organizaciones sindicales sus representantes en este proceso.

Se establece expresamente en la norma que las partes deben negociar de buena fe. El principio de la buena fe, consiste en la obligación de los sujetos de derecho que se exige al momento de convenir o contratar, desde el fuero interno hasta su manifestación en el acto, hacerlo de manera honrada, sin intención de producir perjuicio alguno, ni “nublar” cláusula o pasaje alguno, exigiéndose una actitud colaborativa, recta, de confianza, leal, y respetuosa en el tráfico jurídico, esto importa la utilidad común que debe primar en los actos jurídicos por sobre la individualidad o interés particular o exclusivo. Es tal la importancia que tiene la buena fe de las partes en las relaciones colectivas del trabajo, que el legislador eleva como práctica antisindical o desleal el actuar contrario a la buena fe tanto de empleadores como de organizaciones sindicales.

En materia de negociación colectiva siempre será necesario tener en consideración los efectos que se generan cuando se inicia y concluye el proceso judicial que se siga para establecer que dos o más empresas son un solo empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 304

Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Del precepto legal que nos ocupa se desprende que, por regla general, en toda empresa del sector privado y en las que el Estado tenga aporte, participación o representación podrá existir la negociación colectiva. Sin embargo, se establecen excepciones a esta regla las cuales son:

- 1. Las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio*
- 2. En aquellas en que leyes especiales la prohíban.*
- 3. Las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los 2 últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado. Se exceptúan de esta excepción los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980 y los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.*

Respecto del numeral 3 debemos tener presente que la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 995/30, de 14.07.2023 señala que el inciso tercero del artículo 304, resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas, cuyos presupuestos hayan sido financiados, en cualquiera de los 2 últimos años calendario, en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos, esto es que dicho pago esté establecido en esos términos en la correspondiente ley de presupuestos de la Nación. Agrega el referido pronunciamiento que La prohibición de negociar colectivamente no resulta aplicable a las empresas o instituciones que proveen de bienes al Estado mediante la adjudicación de contratos con el Fisco, a través de licitaciones públicas o de contratos marco y tratos directos, regulados por la Ley N° 19.886, por cuanto, los montos percibidos por aquellas por los servicios que prestan a entidades públicas no constituyen aportes para el financiamiento de su presupuesto, sino el correspondiente pago como contraprestación de las obligaciones contraídas en virtud de un contrato celebrado entre una entidad pública y un particular, al amparo de la normativa contenida en la citada ley.

Sobre la base de lo anterior es que la Dirección del Trabajo en el Ordinario N° 995/30, de 14.07.2023, nos indica que, en el caso de las instituciones de educación superior, los recursos que perciben con cargo al financiamiento para la gratuidad, no deben computarse para los efectos previstos en inciso 3° del artículo 304.

Respecto de los establecimientos educacionales el Ordinario N° 995/30, de 14.07.2023 señala que lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 304, mediante la cual se exceptúa de la prohibición de negociar establecida en el inciso 3°, que recae en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados en más del 50% por el Estado, a los establecimientos educacionales particulares subvencionados, resulta aplicable a los sostenedores de establecimientos educacionales organizados como una persona jurídica sin fines de lucro, a quienes se les haya transferido dicha cantidad, acorde con el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.845, reconsiderando con ello la doctrina contenida en el Dictamen N° 258/004 de 18.01.2019 y toda otra que fuere incompatible con lo sostenido en el Ordinario N° 995/30.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 995/30, 14.07.2023	Ord. 0258/004, 18.01.2019	Ord. 5781/093, 01.12.2016
Ord. 5232/064, 14.10.2015	Ord. 0845/024, 28.02.2005	Ord. 2523/043, 22.06.2011
Ord. 0708/004, 07.02.2011	Ord. 4.596, 21.11.2014	Ord. 6042, 19.11.2015
Ord. 3033/048, 20.07.2010		

Artículo 305

Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Si bien la regla general es que todos los trabajadores tienen derecho a negociar colectivamente, el artículo 305 que nos ocupa, establece la excepción, es decir los trabajadores que no se encuentran habilitados para negociar colectivamente. De acuerdo al artículo 305 están impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente:

- 1. Trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes o subgerentes, estos requisitos debemos entenderlos como copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades generales de administración, careciendo de la representación de la misma, o viceversa, no constituye una causal que le impida negociar colectivamente con su empleador. Para que opere esta excepción al derecho, se requiere que exista constancia en el contrato de trabajo, si nada se dijere en el contrato el trabajador se encuentra habilitado para negociar colectivamente.*
- 2. En el caso de las micro y pequeñas empresas no podrán negociar colectivamente el personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando, al igual que el numeral anterior se requiere dejar constancia expresa de esta situación en el contrato de trabajo.*

En cuanto al desempeño de un cargo superior de mando, debemos tener presente que su calificación debe hacerse en función de las atribuciones que tenga el trabajador, las que deben tener relación con la dirección y fiscalización de las labores desarrolladas por otros trabajadores. Por su parte, para configurar el carácter de confianza, se requiere que el trabajador cuente con ciertas atribuciones decisorias dentro de la empresa para fijar políticas sobre procesos productivos o de comercialización.

De acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo se entiende 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 de 50 a 199 trabajadores y Grandes empresas todas aquellas que tengan 200 y más trabajadores, por lo que esta excepción de negociar colectivamente solo se aplicaría en aquellos casos de empresas que tengan de 1 a 49 trabajadores.

3. *En cuanto a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, se establece que estos podrán negociar colectivamente en las grandes empresas, pero en el caso de las micro; pequeñas y medianas empresas, estas se podrán excusar de negociar colectivamente con ellos, el legislador no ha establecido cual será la forma en la cual el empleador se excuse de negociar con estos trabajadores, por lo que es de nuestra opinión que sería al momento de contestar el proyecto de contrato colectivo que el empleador podría ejercer esta opción. La negociación colectiva, respecto de estos trabajadores, solo podrá versar sobre las condiciones comunes de trabajo, toda vez que por disposición del artículo 82 de este Código, no resulta posible regular las remuneraciones de estos trabajadores mediante instrumentos colectivos.*

Debemos tener presente que la circunstancia de que un trabajador se encuentre inhabilitado para negociar colectivamente, no afecta su derecho a afiliarse a una organización sindical, ya que, se trata de situaciones diferentes.

Se establece en el inciso tercero, el procedimiento para reclamar la circunstancia, hecha constar en el contrato de que el trabajador no puede negociar colectivamente, reclamación que presenta las siguientes características:

- a. Puede ejercer la acción de reclamo el trabajador o la organización sindical a la cual este afiliado.*
- b. El reclamo se hace ante la Inspección del Trabajo.*
- c. El reclamo tiene por objeto que el organismo determine la situación jurídica del trabajador.*
- d. La resolución de la Inspección del Trabajo es reclamable al Tribunal competente de acuerdo al procedimiento monitorio regulado en el artículo contenido en los artículos 500 y siguientes del Código del Trabajo.*
- e. El plazo para reclamar en contra de la resolución de la Inspección del Trabajo es de 15 días contados desde su notificación.*

No se establece un límite temporal para que el trabajador o el sindicato ejerzan la facultad de reclamar la circunstancia de no encontrarse en la hipótesis de no poder negociar colectivamente, por lo que esta acción se podrá ejercer en cualquier momento. Debemos tener presente que, de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, la instancia de reclamo prevista en el artículo 305, no impide que la Inspección del Trabajo, en el curso de una negociación colectiva, pueda conocer y resolver las reclamaciones e impugnaciones formuladas por las partes, en virtud de la facultad establecida en el artículo 340 del Código.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 306

Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y

equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo al artículo 306 del Código del Trabajo, el legislador reconoce una amplia libertad y autonomía a las partes para negociar y establecer acuerdos sobre temas que van más allá de la organización del trabajo, pudiendo negociarse entre otras materias:

- ✓ *Todas las que digan relación con las remuneraciones de los trabajadores*
- ✓ *Los beneficios en especie o en dinero*
- ✓ *Las condiciones comunes de trabajo*
- ✓ *Acuerdos de conciliación de trabajo y vida familiar*
- ✓ *Igualdad de oportunidades y equidad de género*
- ✓ *Servicios de Bienestar*
- ✓ *Planes de igualdad de oportunidades*
- ✓ *Mecanismos de solución de controversias*
- ✓ *Planes de capacitación y reconversión productiva*
- ✓ *Los acuerdos de extensión de las estipulaciones de los contratos colectivos de conformidad al artículo 322 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se encuentran regulados en los artículos 374 y siguientes del Código del Trabajo.*

Por expresa disposición del artículo 374, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo sólo podrán acordarse, entre el empleador y la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, en forma directa y sin sujeción a las normas del procedimiento de negociación reglada, en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de los trabajadores de le empresa.

De acuerdo al artículo 306 del Código del Trabajo, no son objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y todas las que sean ajenas a la empresa.

De acuerdo al inciso final del artículo 339 del Código del Trabajo, que regula el procedimiento de impugnación y reclamación de las estipulaciones del proyecto de contrato colectivo por parte del empleador o de la respuesta que este dé por parte de la comisión negociadora de los trabajadores, no es materia de dicho procedimiento, el estimar que alguna de las partes ha infringido el inciso 4° del artículo 306.

El inciso final del artículo 306, se refiere a la facultad de la empresa principal de ejecutar directamente o través de alguna empresa las labores que dejen de realizar las empresas contratistas o subcontratistas en los cuales se ha efectiva la huelga.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6336/153, 29.12.2017

Ord. 4808/114, 12.10.2017

Ord. 4248/109, 11.0, 27.08.1991

Artículo 307

Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo al artículo 307 que nos ocupa, los trabajadores solo pueden estar afectos a un contrato colectivo celebrado con el mismo empleador es por ello que si un trabajador esta afecto a un contrato colectivo, no podrá participar en una nueva negociación colectiva mientras el instrumento colectivo que lo rige este vigente o bien estemos dentro del plazo de presentación de un nuevo instrumento colectivo de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2858/079, 27.06.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 308

Plazo mínimo para negociar colectivamente. Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el inicio de sus actividades.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo al artículo 308, el tiempo de existencia de una empresa, constituye una limitante al derecho a negociar de los trabajadores que en ella presten servicios, toda vez que se exige como requisito para la procedencia de la negociación colectiva en una empresa, que esta tenga a lo menos, la siguiente antigüedad de acuerdo con su calificación:

- ✓ *Micro y pequeña empresa: 18 meses, contados desde el inicio de sus actividades*
- ✓ *Mediana empresa: 12 meses, contados desde el inicio de sus actividades*
- ✓ *Gran empresa: 6 meses, contados desde el inicio de sus actividades*

De acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo se entiende 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.

Para que sea procedente la negociación colectiva, no basta que se trate de una empresa comprendida en el inciso 1° del artículo 304, sino que se requiere, además, el cumplimiento de la exigencia mencionada.

Debe advertirse que solamente para negociar colectivamente se exige el año de antigüedad de la empresa, y no para constituir un sindicato, pues este se puede constituir cualquiera sea el tiempo que haya transcurrido desde el inicio de las actividades de la empresa.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 309

Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expirare dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En el artículo 309, el legislador establece la medida de protección del fuero laboral solo para los trabajadores que se encuentran afectos o son partícipes del proceso de negociación colectiva reglada, es de suma importancia por lo tanto que el proyecto de contrato colectivo contenga la individualización de los trabajadores involucrados en este proceso para que las partes sepan quienes están afectos al procedimiento de negociación y así determinar además quienes gozan de fuero laboral.

El fuero que protege a los trabajadores que participan en el proceso de negociación colectiva se extiende desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la suscripción del contrato colectivo, o bien la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado, si es que las partes están obligadas a recurrir al arbitraje.

De lo dispuesto en el artículo 309, antes citado, debemos tener en consideración que es la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo la que nos permitirá conocer el inicio del fuero laboral de los trabajadores.

La oportunidad en la cual se puede presentar el proyecto de contrato colectivo se encuentra regulada en los artículos 332 y 333 del Código del Trabajo, y dependerá si la organización sindical tiene o no instrumento colectivo vigente.

Lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 309 antes citado, guarda directa relación con la posibilidad de que los trabajadores no afiliados a la organización sindical que negocia se afilien a dicha organización sindical durante el proceso de negociación colectiva reglada, situación que se encuentra regulada en el artículo 331 del Código del Trabajo, por lo que los trabajadores que no son socios del sindicato que negocia pueden incorporarse a dicha organización hasta el 5° día presentado el proyecto de contrato colectivo, debiendo el sindicato comunicar este hecho al empleador dentro del plazo de 2 días contados desde la afiliación, desde esa comunicación el trabajador gozará de fuero laboral hasta 30 días después de suscrito el respectivo contrato colectivo o se notifique el fallo arbitral.

El artículo 331 en cuanto al ejercicio de los derechos por parte del trabajador durante el proceso de negociación colectiva, tiene una limitación, cual es la señalada en el inciso segundo del artículo 323, toda vez que cuando un trabajador no afiliado a la organización que negocia, se incorpora a ella durante el proceso de negociación colectiva, se debe analizar si se encuentra o no afecto a otro contrato colectivo, toda vez que de estarlo, no podrá ser parte del proceso de negociación que se esté llevando a cabo, esto se refuerza si recordamos lo dispuesto en el artículo 307.

El artículo 309 en su inciso final establece una situación especial respecto del fuero laboral de los trabajadores con contrato de plazo fijo y los contratados por obra o faena, la cual es que si el vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo o la conclusión de la faena se produce durante el periodo de fuero laboral el empleador podrá poner término al contrato de trabajo sin que sea necesario solicitar la autorización al tribunal competente, lo que constituye una excepción respecto de las normas que regulan el fuero laboral, en particular el artículo 174 del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3811/023, 07.08.2019

Ord. 2858/079, 27.06.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 310

Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se registrarán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De conformidad al artículo 310, los trabajadores se encuentran vinculados al instrumento colectivo suscrito por el sindicato del que es afiliado, nexo que permanece durante toda la vigencia del instrumento colectivo.

La Dirección del Trabajo respecto del artículo que nos ocupa ha señalado en Ord. N° 3455 de 28.07.2017 que “la sola afiliación resulta insuficiente para otorgar al trabajador los beneficios del instrumento colectivo suscrito por el sindicato al que se incorpora, siendo necesario, para ello, que la afiliación haya permitido al trabajador participar en la negociación y, ello ocurrirá, siempre que la afiliación tenga lugar dentro de los cinco días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo” esto en conformidad a lo dispuesto en los artículos 323 y 331 de este Código .

Al analizar esta norma, es necesario tener presente que de acuerdo el artículo 323, el trabajador puede afiliarse o desafiliarse libremente de cualquier organización sindical, con la sola limitación establecida en el inciso final del citado artículo 323, que nos indica que iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación genere, esto implica que durante la negociación colectiva el trabajador puede desafiliarse del sindicato que esté negociando pero permanece afecto a la negociación y al instrumento colectivo que esta genere.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2858/079, 27.06.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 311

Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no

podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El inciso primero del artículo 311, limita la facultad de modificar los contratos individuales de trabajo, vía la negociación individual del trabajador con su empleador, al establecerse que cualquier acuerdo entre la empresa y un trabajador no puede significar disminución de los beneficios a los cuales tenga derecho el trabajador por la aplicación de un instrumento colectivo. Esta norma tiene como finalidad evitar que por la vía de la negociación individual se disminuyan los beneficios alcanzados en una negociación colectiva, no se impide la negociación individual a trabajadores afectos a un instrumento colectivo, lo que se prohíbe es que los derechos y beneficios contenidos en el instrumento aludido, se vean menoscabados por una negociación individual.

El inciso segundo establece que las estipulaciones de los instrumentos colectivos, sustituyen en lo pertinente a las cláusulas contractuales establecidas entre el empleador y sus trabajadores en los respectivos contratos individuales de trabajo.

El inciso final del artículo 311, regula la forma en la cual se pueden modificar las estipulaciones de un instrumento colectivo, señalando que estas solo podrán realizarse mediante un acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Hasta antes de la Ley N° 20.940, respecto de las modificaciones de un instrumento colectivo la Dirección del Trabajo mediante sus pronunciamientos ha señalado que las partes del proceso de negociación colectiva son el o los empleadores y los socios del o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso, por lo que son ellos los que deben manifestar su voluntad de modificar o complementar las estipulaciones de los instrumentos colectivos, es por ello que en nuestra opinión para que opere la modificación del instrumento colectivo necesariamente debe hacerse con el consentimiento o acuerdo de los trabajadores que son parte de dicho instrumento, en el caso de los trabajadores sindicalizados la voluntad de modificar el instrumento colectivo o acuerdo al respecto de los socios afectos a la instrumento que se desea modificar debiese recabarse de acuerdo a lo que establezcan los estatutos de la organización sindical.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2858/079, 27.06.2017

Ord. 2298/053, 29.05.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Ord. 6342/204, 23.09.1991

Artículo 312

Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En materia de negociación colectiva, es de suma importancia el correcto cómputo de los plazos, toda vez que ello permitirá dar cumplimiento en forma adecuada a cada una de las etapas que en se contemplan en este proceso, es por ello que debemos tomar en cuenta el artículo 312, que nos indica los plazos contenidos en las normas sobre negociación colectiva son de días corridos, salvo aquellos a los cuales la ley expresamente establece que serán en días hábiles, cual es el caso de la mediación obligatoria establecida en el artículo 351 del Código del Trabajo, que puede ser solicitada por cualquiera de las partes de la negociación.

El inciso segundo prescribe que en los casos que un plazo venciere en sábado, domingo o festivo, se prorroga hasta el día siguiente hábil. Esta regla se aplica a todos los plazos que venzan en los días indicados, así, por ejemplo, si el día en que debe hacerse efectiva la huelga, es sábado, deberá hacerse efectiva el día hábil siguiente, o sea, el lunes, salvo por supuesto que ese día fuese inhábil.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5346/092, 28.10.2016 Ord. 0993/0052, 09.03.2004 Ord. 2320/0185, 06.06.2000
Ord. 5148/0113, 14.07.1988

Artículo 313

Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En materia de negociación colectiva, se exige que determinados actos deben ser realizados ante ministró de fe, como ocurre en la votación de la última oferta del empleador, es por ello que el artículo 313 establece quienes tiene este carácter. Revisten el carácter de Ministros de Fe, para los efectos de la negociación colectiva:

- ✓ Los Inspectores del Trabajo
- ✓ Los Notarios Públicos
- ✓ Los Oficiales del Registro Civil
- ✓ Los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo.
- ✓ Los secretarios municipales, solo en aquellas localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles.

Artículo 314

Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 314 regula la negociación colectiva no reglada, la cual presenta las siguientes características:

- ✓ *Puede iniciarse en cualquier momento.*
- ✓ *Puede comenzar por iniciativa de los trabajadores a través de una organización sindical o bien puede iniciarse con la proposición del empleador a la o las organizaciones sindicales.*
- ✓ *No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.*
- ✓ *Por la parte trabajadora, solo puede recurrir a ella, las organizaciones sindicales, no resultando procedente que negocie por esta vía un grupo de trabajadores unidos para el solo efecto de negociar colectivamente.*
- ✓ *Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.*
- ✓ *Las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada no le resultan aplicables.*
- ✓ *No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación colectiva reglada, en consecuencia, no hay derecho a fuero, no hay derecho a huelga, no obliga a negociar al empleador, tampoco obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.*
- ✓ *El resultado de esta negociación colectiva no reglada será un instrumento colectivo, el cual, de conformidad al artículo 320 debe constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.*
- ✓ *De conformidad al inciso final del artículo 324, el instrumento colectivo a que dé lugar la negociación colectiva no reglada tendrá la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a 3 años.*

La Dirección del Trabajo respecto del antiguo artículo 314 del Código del Trabajo, ha señalado que la expresión “una o más organizaciones sindicales”, incluye a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios como también a las federaciones y confederaciones.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0454/008, 26.01.2017

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Título II

DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 315

Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y

Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Las normas relativas al derecho información que tendrán los sindicatos, se encuentran contenidas en los artículos 315 a 319. Es importante al momento de analizar la entrega de información de las empresas a los sindicatos, recordar que de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo se entiende 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.

✓ Información Periódica En Las Grandes Empresas:

Las grandes empresas, esto es las que tiene 200 o más trabajadores, deben entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ella, la siguiente información:

- 1. El Balance general*
- 2. El Estado de resultados*
- 3. Los Estados financieros auditados*
- 4. Toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguro*

El plazo que tiene la empresa para entregar la información de los números 1 al 3 precedentes, al sindicato es dentro de 30 días contados desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Respecto del número 4 precedente, la empresa debe entregar al sindicato la información dentro del plazo de 30 días contado desde que se haya puesto a disposición de la SVS.

Cuando en la empresa se constituyan nuevos sindicatos, se establece que la información antes detallada, debe ser entregada dentro del plazo de 30 días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 del Código del Trabajo. El inciso primero del artículo 225 establece la obligación del directorio sindical de comunicar por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a la celebración de dicha asamblea.

✓ Información Periódica En Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas

Las micro, pequeñas y medianas empresas, esto es las que tienen de 1 a 199 trabajadores, deben entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ella, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta.

El plazo para entregar la información es dentro de los 30 días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta.

✓ Información Por Cargos Y Funciones En Grandes Y Medianas Empresas

En las grandes empresas, esto es aquellas que tiene 200 o más trabajadores, los sindicatos de empresa constituidos en ellas, pueden una vez en cada año calendario solicitar que se les proporcione información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de

la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

Respecto de la información que debe entregar la empresa cuando el o los sindicatos de empresa se lo solicite, se entrega innominadamente, es decir sin indicación de los nombres de los trabajadores que ocupan los cargos que en el reglamento interno se indican, el plazo para hacer entrega de esta información es dentro de los 30 treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, esto es las que tiene de 50 a 199 trabajadores, los sindicatos de empresa constituidos en ella, solo podrán hacer el requerimiento de información sobre remuneraciones asignadas según los cargos y funciones, como información previa a la negociación colectiva.

La empresa se encuentra obligada a entregar información, cuando cuente con 5 o más trabajadores en cada cargo o función, y se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, norma que establece que “El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral”.

✓ **Información específica para la negociación colectiva**

Las empresas se encuentran obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar colectivamente en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus proyectos de contratos colectivos. Los sindicatos podrán dentro de los 90 días previos al vencimiento del instrumento colectivo que esté vigente solicitar a las empresas, según la categorización de estas, la siguiente información:

En las grandes y medianas empresas, esto es aquellas que tiene de 50 o más trabajadores, las empresas deben entregar, como mínimo la siguiente información:

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados al sindicato que la requiere, separada según los diversos haberes que el trabajador percibe, indicando además el cargo o función del trabajador y la fecha de ingreso a la empresa
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existe contrato colectivo vigente, cuya duración fuese superior a 2 años, se debe entregar los costos globales de mano de obra de todo el periodo de duración de dicho contrato.
- d) Toda la información periódica que establecen los artículos 315 y 318 del Código del Trabajo, en la medida que dicha información no se haya entregado oportunamente a los sindicatos de empresa.
- e) La información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

En las micro y pequeñas empresas, esto es empresas de 1 a 49 trabajadores, los sindicatos solo podrán solicitar, la siguiente información:

- a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los 2 últimos años. Si existe contrato colectivo vigente, cuya duración fuese superior a 2 años, se debe entregar los costos globales de mano de obra de todo el periodo de duración de dicho contrato.

Cuando no exista instrumento colectivo vigente, el o los sindicatos pueden realizar el requerimiento de información puede hacerse en cualquier época.

Para que proceda el requerimiento de parte de la organización sindical de las planillas de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, se requiere que los estatutos de la organización sindical que la solicite contemplen esta situación o bien su entrega por parte del empleador haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

Las empresas, una vez hecho el requerimiento tiene un plazo de 30 días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

En el caso de grupo negociador, se establece que la comisión negociadora que los represente, tiene derecho a solicitar al empleador la siguiente información específica:

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados que forma el grupo negociador, previa autorización de ellos*
- b) valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.*

El plazo de entrega de esta información por parte del empleador es de 5 días.

✓ Incumplimiento Del Empleador De Entrega De Información

En caso que el empleador no cumpla con la entrega de la información en los términos establecidos por el legislador, los sindicatos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 319, tienen el derecho a requerir esa información mediante dos vías, a saber:

- 1. Vía administrativa, la que consiste en que el o los sindicatos afectados pueden solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador su entrega.*
- 2. Vía judicial, la que opera cuando la gestión de la inspección del Trabajo no prospere, en este caso el o los sindicatos pueden recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo, se establece que el tribunal, previa revisión de los antecedentes que se aporten deberá ordenar en su primera resolución que el empleador haga entrega de la información. El procedimiento judicial que se aplicara en estos casos es el monitorio regulado en los artículos 500 y siguientes del Código del Trabajo.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4139/103, 05.09.2017 Ord. 4138/102, de 05.09.2017 Ord. 5935/096, 13.12.2016

Artículo 316

Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.
- d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

- e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse en el plazo de cinco días.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 315.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0583/007, 30.01.2018 Ord. 5935/096, 13.12.2016

Artículo 317

Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 315.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4138/102, de 05.09.2017 Ord. 5935/096, 13.12.2016

Artículo 318

Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 315.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4138/102, de 05.09.2017 Ord. 5935/096, 13.12.2016

Artículo 319

Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 315.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5935/096, 13.12.2016

Título III

DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

Artículo 320

Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 320 define que debe entenderse por instrumento colectivo, indicándonos que es una convención o acuerdo entre trabajadores y empleadores, en el cual se establecen condiciones comunes de trabajo, remuneraciones y otras prestaciones, acuerdo que tendrá una vigencia determinada, esta definición guarda directa relación con las materias que pueden ser negociadas colectivamente de acuerdo al artículo 306. De la definición de instrumento colectivo, podemos señalar o destacar las siguientes características:

- ✓ *Los sujetos que participan o negociadores, que son los empleadores y los trabajadores;*
- ✓ *El objeto de la negociación, cual es establecer condiciones comunes de trabajo, de remuneraciones, u otros beneficios ya sea en dinero o especies*
- ✓ *Período, cual es un tiempo determinado, de a lo menos, 2 años y máximo de 3 años, conforme lo establece el artículo 324 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Las normas que la regulan, que son las contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo.*
- ✓ *Se establece expresamente que constituyen instrumentos colectivos, el laudo o fallo arbitral, que se generan cuando las partes someten la negociación colectiva al sistema de arbitraje o bien cuando por mandato legal deben someterse a este procedimiento ya que los trabajadores no pueden hacer efectivo su derecho a huelga.*
- ✓ *El inciso final del artículo 320 del Código del Trabajo, establece que los instrumentos colectivos deben constar por escrito, y ser registrados la Inspección del Trabajo en el plazo de 5 días siguientes a su suscripción. La Inspección del Trabajo, en la cual debe registrarse el instrumento colectivo, es la correspondiente a la comuna o provincia donde se efectuó la negociación colectiva. A este plazo de 5 días se le aplican las reglas de computo establecidas en el artículo 312 del Código del Trabajo, es por ello que si un instrumento colectivo se suscribiera el día lunes, los 5 días de plazo vencerían el día sábado, por lo que el plazo se prorroga hasta el día lunes siguiente.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1946/029, 05.08.2021 Ord. 3938/033, 27.07.2018 Ord. 6322/152, 28.12.2017
Ord. 0454/008, 26.01.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 321

Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.
2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.
3. El período de vigencia.
4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 321 que nos ocupa, establece las estipulaciones mínimas que debe contener un instrumento colectivo, las cuales son:

- 1. La identificación precisa de las partes, esto es el nombre del o los empleadores que negociaron, la identificación del o los sindicatos que negociaron, el listado de los trabajadores afectos al instrumento colectivo.*
- 2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, estas deben ser redactadas en forma detallada.*
- 3. El período de vigencia, indicándose claramente la fecha de inicio y término del instrumento que se suscriba. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 324 la duración de los instrumentos colectivos, suscritos en el marco de una negociación colectiva reglada, no podrá ser inferior a dos años ni superior a tres, es importante señalar que la duración y vigencia de los contratos colectivos suele coincidir, toda vez que, existiendo contrato colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente a la fecha de término de éste y, en caso de no existir instrumento anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de la suscripción.*
- 4. El acuerdo de extensión de beneficios del instrumento colectivo, de conformidad al artículo 322, o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.*
- 5. Si las partes lo han acordado, la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 322

Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 322, regula la aplicación de las estipulaciones de los instrumentos colectivos a trabajadores que no negociaron colectivamente, estableciéndose que las partes que negociaron pueden pactar en el respectivo instrumento la aplicación de las cláusulas en el establecidas a los trabajadores no sindicalizados, esta aplicación de las cláusulas contractuales puede ser total o parcial. Respecto de este acuerdo es importante tener en consideración que:

- ✓ *El monto de la cuota que se aportará por parte de los trabajadores no sindicalizados se fija en el acuerdo que al respecto contenga el instrumento colectivo, el monto podrá ser el total de la cuota sindical o bien un porcentaje de esta.*
- ✓ *Los trabajadores no sindicalizados deben aceptar la extensión de las estipulaciones sea total o parcial, del instrumento colectivo, aceptación que en nuestra opinión debe constar por escrito, obligándose a aportar la cuota que se establezca en el acuerdo entre las partes que negociaron.*
- ✓ *Para efectos de la aplicación de las cláusulas del instrumento colectivo, estas se podrán hacer a la totalidad de los trabajadores no sindicalizados o bien a una parte de ellos, debiendo ser parte del acuerdo que se suscriba en el respectivo instrumento, los criterios que se establezcan deben ser criterios objetivos, generales y no arbitrarios.*
- ✓ *Se establece la facultad del empleador de extender a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, en la medida que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo que presento la organización sindical.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2223/038, 14.08.2021	Ord. 2224/039, 14.09.2021	Ord. 3826/031, 20.07.2018
Ord. 2238/029, 11.05.2018	Ord. 1024/017, 21.02.2018	Ord. 5298/122, 06.11.2017
Ord. 5069/118, 26.10.2017	Ord. 0454/008, 26.01.2017	Ord. 0303/001, 18.01.2017
Ord. 578, 02.02.2017		

Artículo 323

Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El Artículo 323, establece el derecho a la libertad de afiliación sindical de los trabajadores afectos a un instrumento colectivo. Esta norma nos indica que el trabajador puede afiliarse o desafiliarse libremente de cualquier organización sindical, con la sola limitación establecida en el inciso final del citado artículo 323, que nos indica que iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación genere, esto implica que durante la negociación colectiva el trabajador puede desafiliarse del sindicato que esté negociando pero permanece afecto a la negociación y al instrumento colectivo que esta genere.

El trabajador que se desafíe de la organización sindical con la cual negocio, tiene la obligación de seguir aportando el total de la cuota mensual ordinaria de dicho sindicato, este aporte es durante toda la vigencia del instrumento colectivo.

Una vez terminada la vigencia de dicho instrumento colectivo del sindicato en el cual el trabajador negocio, recién el trabajador quedara afecto al instrumento colectivo del sindicato al que este afiliado, en la medida que en dicha organización exista instrumento colectivo vigente.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1262/37, de 28-09-2023 Ord. 6322/152, 28.12.2017 Ord. 2858/079, 27.06.2017
Ord. 2825/078, 22.06.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016 Ord. 0303/001, 18.01.2017
Ord. 2591/022, 21.09.2020

Artículo 324

Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 324, regula la duración y vigencia de los instrumentos colectivos que se suscriban, la cual dependerá del tipo de instrumento, toda vez que pueden existir contratos y convenios colectivos.

1. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales:

Estos tendrán una duración no inferior a 2 años ni superior a 3 años. La vigencia se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existe instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Así por ejemplo si en la empresa existe contrato colectivo y este vence el 31/08/2017, pero el nuevo instrumento colectivo se suscribe recién el 10/09/2017, después concluido el proceso de negociación colectiva, su vigencia se inicia el día 01/09/2017, por lo que su duración se contara desde esa misma fecha, debiendo acordarse de que la duración no sea inferior a 2 años ni superior a 3 años.

Cuando en el proceso de negociación colectiva reglado, se hace efectiva la huelga, el contrato colectivo que se suscriba o el fallo arbitral que se dicte, tendrá vigencia a contar de la fecha de suscripción, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, pero su duración cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del 45 día contado desde la presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo.

2. Los convenios colectivos

La duración de los convenios colectivos será la que las partes acuerden, pero no pueden ser superior a 3 años, por lo cual su duración puede ser inferior a 2 años que se establece para los contratos colectivos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4215/108, 07.09.2017 Ord. 3591/092, 07.08.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 325

Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 325 del Código del Trabajo regula la ultraactividad del instrumento colectivo, que consiste en que, una vez llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente, se extinguen sus efectos y sus cláusulas pasan a formar parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afectos al instrumento extinguido, excluyéndose:

- a. Las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones u otros beneficios en dinero
- b. Los incrementos reales pactados
- c. Los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente
- d. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

En cuanto a las cláusulas de reajustabilidad, como a los derechos y obligaciones de ejercicio o cumplimiento colectivo, la Dirección del Trabajo ha señalado que se mantiene la doctrina, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 2823/69 y 4869/280, de 15.07.2003 y 21.09.1999, respectivamente, conforme a los cuales se entiende por cláusulas de reajustabilidad aquellas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas y por derecho de ejercicio colectivo aquel beneficio que es disfrutado y exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente su cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5298/122, 06.11.2017 Ord. 2858/079, 27.06.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016
Ord. 2823/069, 15.07.2003 Ord. 4869/280, 21.09.1999 Ord. 3986/154, 17.08.2004
Ord. 0318/05, 20.01.2003 Ord. 1342/062, 13.03.1997

Artículo 326

Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza

Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 326, regula 2 importantes materias, a saber:

- ✓ *Se otorga mérito ejecutivo a las copias originales y copias auténticas autorizadas por la Inspección del Trabajo, de los instrumentos colectivos suscritos por las partes, lo que es muy importante para los trabajadores, toda vez que les permite exigir el cumplimiento de las obligaciones en el consignadas, en una forma más expedita y eficiente, que al no tener ese carácter. Se entiende que un documento tiene mérito ejecutivo cuando en caso de incumplir con lo contenido en dicho documento, se puede exigir el pago por vía judicial mediante un proceso ejecutivo. El procedimiento judicial para exigir el cumplimiento las disposiciones del instrumento colectivo lo encontramos en el artículo 463 y siguientes del Código del Trabajo.*
- ✓ *Sanciones ante el incumplimiento de las estipulaciones del instrumento colectivo, es importe señalar que para el legislador es de suma importancia que las partes del instrumento colectivo cumplan sus estipulaciones, estableciendo sanciones para el caso de inobservancia o incumplimiento de sus cláusulas, es por ello que el inciso segundo del artículo 326 que el incumplimiento de las estipulaciones de los instrumentos colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa conforme lo dispuesto en el artículo 506 del mismo Código, lo que implica que el rango de multas será en UTM, de acuerdo al número de trabajadores que tenga la empresa, es así que si la empresa tiene de 1 a 10 trabajadores contratados la multa puede ser de 1 a 10 UTM, si la empresa tiene de 50 a 199 trabajadores el rango de multa ira de 2 a 40 trabajadores y si la empresa tiene 200 o más trabajadores el rango de multa será de 3 a 60 UTM.*

Todo lo anterior, tanto el mérito ejecutivo como las sanciones, es sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a la Dirección del Trabajo, para fiscalizar el cumplimiento de los instrumentos colectivos. Esta facultad del organismo fiscalizador, se encuentra limitada a situaciones concretas y de fácil comprobación, ya que, por mandato del artículo 399, las controversias que se susciten entre las partes de un contrato colectivo deben ser conocidas por el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Ord. 2541/194, 20.06.2000

Ord. 4825/0216, 25.08.1992

Ord. 5548/177, 13.08.1991

Ord. 2004/061, 18.03.1991

Ord. 463, de 22.02.1982

Título IV

EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

Capítulo I

REGLAS GENERALES

Artículo 327

Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 327, nos indica cuando comienza el proceso de negociación colectiva reglado, estableciendo que dicho procedimiento se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de él o los sindicatos al empleador, la oportunidad en la cual se realice la presentación del proyecto de contrato colectivo dependerá si en la empresa existen o no instrumentos colectivos vigentes de acuerdo a los artículos 331 y 332.

La presentación de un proyecto de contrato colectivo produce importantes efectos, a saber;

- ✓ *Obliga al empleador a negociar.*
- ✓ *Otorga fuero a los trabajadores involucrados.*
- ✓ *Prohíbe a los trabajadores involucrados desistirse del proceso. Impide el descuelgue. Por los que, si un trabajador se desafilia del sindicato durante el proceso de negociación colectiva, se mantiene involucrado en la negociación colectiva hasta su culminación.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5835/131, 01.12.2017

Ord. 2858/079, 27.06.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 328

Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 328, establece el contenido mínimo del proyecto de contrato colectivo el cual debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. *Las cláusulas que se proponen, esto implica detallar cada uno de las estipulaciones, sean remuneraciones, beneficios en especies, reajustes, entre otras.*
2. *La vigencia*
3. *La indicación de la comisión negociadora sindical, la que se debe integrar siguiendo las reglas del artículo 330 antes comentado*
4. *El domicilio físico y electrónico del o los sindicatos respectivos.*
5. *La nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados, debemos tener presente que hasta el 5° día de presentado el proyecto se pueden afiliar trabajadores a la organización sindical*
6. *El sindicato puede explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.*

Dado que este es solo el proyecto de contrato colectivo, no se exige como parte de su contenido mínimo, las estipulaciones mínimas de los instrumentos colectivos que se encuentran contenidas en el artículo 321 del Código del Trabajo, las que se deberán establecer al momento de la suscripción del contrato colectivo.

La norma que nos ocupa permite que las notificaciones de las actuaciones del proceso negociador se efectúen por medios electrónicos, para cuyos efectos, el sindicato debe indicar en el proyecto de contrato colectivo una dirección de correo electrónico, cuya administración corresponderá a la comisión negociadora, la que deberá velar por mantenerla habilitada garantizando su correcto funcionamiento.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 329

Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Se hace necesario entender en forma íntegra este precepto legal, ya que contiene formalidades que en el proceso de negociación colectiva siempre deben cumplirse, siendo estas:

1. *La comisión negociadora de los trabajadores debe depositar en la Inspección del Trabajo copia del proyecto de contrato colectivo, dentro del plazo de 5 días siguientes a la presentación hecha al empleador, a este plazo se le aplica la norma especial de computo de plazos del artículo 312 del Código del Trabajo. La copia que se presente en la Inspección del Trabajo debe:*

- ✓ *Estar firmada por el empleador para acreditar su recepción*
- ✓ *En esta copia debe dejarse constancia de la fecha de recepción de esta*
- ✓ *Para efecto de establecer quién puede firmar la recepción del proyecto de contrato colectivo por parte del empleador, consideramos que resulta plenamente aplicable el principio de representación del empleador establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo.*

El artículo 4 del Código del Trabajo, establece, que se presume de derecho que determinadas personas representan al empleador, por lo que no se admite prueba en contrario, de acuerdo a dicha norma representan al empleador 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.

2. *Si el empleador se negare a recibir y firmar la copia del proyecto de contrato colectivo, el sindicato dispone de un plazo de 3 días para requerir a la inspección del Trabajo respectiva, para que dicha institución notifique al empleador.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 330

Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres.

En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La representación de las partes en el proceso de negociación colectiva se encuentra regulada en los artículos 330 y 335 del Código del trabajo, estableciéndose las siguientes reglas respecto de los representantes de los trabajadores y del empleador.

Representación De Los Trabajadores: *La representación de los trabajadores durante el proceso de negociación colectiva reglada se encuentra regulada en el artículo 330, que establece que los trabajadores serán representados por la Directiva del sindicato que ha presentado el proyecto de contrato colectivo.*

Cuando la negociación involucre a más de un sindicato, la comisión negociadora estará constituida por los directores sindicales que sean designado, y que se indiquen en el proyecto de contrato colectivo.

Representación femenina, si el o los sindicatos que negocien, existan mujeres afiliadas a ellos, y en la o las directivas no existan mujeres, se debe integrar a una mujer en la comisión negociadora de conformidad a los estatutos de las organizaciones sindicales, si nada se dice sobre esta materia en los estatutos de la organización sindical, se deberá elegir a una trabajadora en una asamblea convocada para estos efectos mediante votación universal. Para esta elección no se establece la formalidad de que sea ante ministro de fe.

En las micro y pequeñas empresas, esto es empresas de hasta 49 trabajadores, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora sustituye a uno de los miembros de la directiva sindical que deba integrar dicha comisión por ser dirigente sindical.

Respecto de la trabajadora que se integra a la comisión negociadora, pero que no tiene calidad de dirigente sindical, se establece que el fuero del artículo 309, el cual extiende desde los 10 días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la

suscripción del contrato colectivo, o bien la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado, si es que las partes están obligadas a recurrir al arbitraje, se extiende por 90 días contados desde la suscripción del instrumento colectivo o la notificación del fallo arbitral. Es importante destacar que esta norma no implica que el fuero sea 120 días, sino que en vez de ser 30 días serán 90 días de fuero desde el término de la negociación.

Representación Del Empleador: En la negociación colectiva, la representación del empleador corresponde a una comisión negociadora, que será designada conforme a las normas del inciso final del artículo 335, que establece que el empleador es representado por apoderados que forman parte de ella, hasta un máximo de 3, pudiendo ser los miembros de su directorio o socios de la empresa que estén dotados con facultades de administración.

Designación de Asesores: Las comisiones negociadoras del empleador y sindical, tiene el derecho a ser asesoradas durante el proceso de negociación colectiva que se desarrolle, es por ello que pueden designar las personas que las asesoren en las diversas instancias del proceso, limitándose el número de estos asesores a 3 tanto para el empleador como para los trabajadores. No es necesario individualizar a los asesores en el proyecto de contrato colectivo que presenten los trabajadores o en la respuesta que el empleador se encuentra obligado a dar.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 331

Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Los trabajadores, en virtud del principio de libre afiliación sindical, pueden afiliarse a una organización sindical en cualquier momento, incluso durante el proceso de negociación colectiva, lo que se encuentra regulada en el artículo 331, de acuerdo a esta disposición los trabajadores que no pertenezcan al sindicato que negocia pueden incorporarse a dicha organización, dándose 2 situaciones respecto de la oportunidad en la cual se realice la afiliación, a saber:

Afiliación que permite al trabajador incorporarse a la negociación: Los trabajadores que se afilien a la organización sindical que negocia dentro de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, quedarán incorporados de pleno derecho en la negociación, en la medida que no se encuentren afectos a un instrumento colectivo suscrito por la organización a la que pertenecían, debiendo el sindicato comunicar este hecho al empleador dentro del plazo de 2 días contados desde la afiliación, desde esa comunicación el trabajador gozará de fuero laboral hasta 30 días después de suscrito el respectivo contrato colectivo o se notifique el fallo arbitral.

El artículo 331 en cuanto al ejercicio de los derechos por parte del trabajador durante el proceso de negociación colectiva, tiene una limitación, cual es la señalada en el inciso segundo del artículo 323, de acuerdo a dicha norma legal, los trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento

colectivo, aun cuando hayan cambiado su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que se afilió después. No obstante, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado anteriormente, ese trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se hubiere afiliado, en caso de existir este.

Es importante destacar respecto de la afiliación de trabajadores durante el proceso de negociación colectiva, el inciso segundo del artículo 309 que establece que el fuero para tales trabajadores opera desde que se comunica la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral. Sin embargo, el mencionado inciso debe ser analizado armónicamente junto al artículo 331, por cuanto, para que un trabajador que se afilia a una organización durante el proceso de negociación, se encuentre efectivamente aforado, se requiere que dicha afiliación haya tenido lugar dentro de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo, pues, de acuerdo a la mencionada disposición, sólo tales trabajadores quedarán incorporados de pleno derecho a la negociación en curso.

Afiliación sindical que no permite al trabajador incorporarse a la negociación colectiva: Es aquella afiliación que se produce después de los 5 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de la organización sindical. Esta afiliación sindical no provoca que los trabajadores que se afilian queden incorporados en la negociación colectiva en curso. El mismo efecto se produce en caso que el sindicato no informe al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación, conforme la dispone el inciso final del artículo 331.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2858/079, 27.06.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016

Capítulo II

OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

Artículo 332

Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un período, de hasta sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La negociación colectiva reglada tiene su origen en la iniciativa de los trabajadores, que debe materializarse con la presentación de un proyecto de contrato colectivo de trabajo, conforme lo establece el artículo 327, la oportunidad en la cual se presentará el proyecto de contrato colectivo, debemos señalar que esto dependerá de si la organización sindical tiene o no instrumento colectivo vigente.

En el caso de los sindicatos que nos estén afectos a instrumento colectivo, la oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo se encuentra regulada en el artículo 332, que establece que cuando el sindicato que quiere negociar colectivamente, de acuerdo al procedimiento reglado que nos ocupa, no se encuentre afecto a un instrumento colectivo, se deberán tener en consideración los siguientes aspectos:

1. La presentación del proyecto de contrato colectivo puede hacerse en cualquier momento, salvo las limitantes que el mismo legislador establece.
2. De acuerdo al artículo 308 del Código del Trabajo como requisito para la procedencia de la negociación colectiva, se requiere que haya transcurrido, a lo menos, desde el inicio de sus actividades, en las micro y pequeña empresa 18 meses; en la Mediana empresa 12 meses, y Gran empresa 6 meses.
3. Si en la empresa no existen un instrumento colectivo vigente no se podrán presentar proyectos de contrato colectivos en aquellos periodos fijados por el empleador, en los cuales no será posible negociar. Esta declaración de periodos presenta las siguientes características:
 - ✓ Se requiere que en la empresa no existan instrumentos colectivos vigentes, sean estos contratos o convenios colectivos.
 - ✓ El periodo no apto tiene una duración de 60 días como máximo, por lo que el empleador podrá utilizar la totalidad de los días o una parte de ellos.
 - ✓ Solo puede fijarse un periodo, por lo que resulta improcedente que se fijen dos o más periodos que en total sumen los mencionados 60 días máximos.
 - ✓ Estos 60 días debemos entender que se cuentan de corrido, toda vez que el legislador no expresa que deba contarse en días hábiles.
 - ✓ Durante el periodo que el empleador fije no procede que se inicie la negociación colectiva, por lo que la organización sindical no podría presentar el proyecto de contrato colectivo, sin embargo, si la presentación del proyecto se hace antes de las fechas indicadas por el empleador, durante dicho periodo igual se desarrollara la negociación colectiva.
 - ✓ La vigencia de este periodo es por 12 meses, no estableciendo la oportunidad en la cual el empleador debe hacer la comunicación para informar a los trabajadores el periodo fijado.
 - ✓ Se establece la obligación de que el empleador informe mediante medios idóneos a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo, su declaración del periodo fijado como no apto para iniciar negociaciones, la Dirección del Trabajo respecto de este punto ha señalado, que la comunicación del mismo se debe hacer por escrito y por medios públicos y visibles, tal como podría ser la inserción del aviso en el diario mural de la empresa, siendo responsabilidad de la empresa utilizar los “medios idóneos” para comunicar esta declaración, los que le deberán permitir además acreditarla posteriormente, es de nuestra opinión que respecto de la comunicación a la Inspección del Trabajo, esta debiese hacerse por escrito, como así también debiese comunicarse a la o las organizaciones sindicales por escrito el periodo no apto para iniciar negociaciones.
 - ✓ Oportunidad para hacer la declaración por parte del empleador, debemos tener presente que si bien el legislador no ha fijado una oportunidad para realizar la declaración, la Dirección del Trabajo estima que en conformidad al principio de buena fe, esta debe ser efectuada con una anticipación razonable al periodo fijado, permitiendo así que los trabajadores conozcan con la suficiente antelación el lapso durante el cual no podrán iniciar negociaciones colectivas, por lo que la oportunidad para realizar esta declaración tiene que ser necesariamente antes de la presentación de un proyecto de contrato colectivo en la empresa, ya que la norma del artículo 332 inciso segundo señala que durante dicho periodo “no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva”. Es importante señalar que si el proyecto de contrato colectivo se ha presentado antes de la comunicación del periodo declarado no apto para

iniciar negociaciones, ello no podrá significar la suspensión del proceso de negociación colectiva ya iniciado durante dicho período.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6067/142, 15.12.2017 Ord. 4584/111, 03.10.2017 Ord. 2858/079, 27.06.2017
Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 333

Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La oportunidad en la cual pueden los sindicatos con instrumento colectivo vigente presentar su proyecto de contrato colectivo está regulada en el artículo 333, que establece que la oportunidad en la cual se debe presentar el proyecto será entre los 60 y 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del instrumento colectivo, es así por ejemplo si el instrumento colectivo vigente vence el 03.09.2017, el proyecto de contrato colectivo deberá presentarse entre el 05.07.2017 y el 20.07.2017 ambas fechas inclusive, que sería el periodo comprendido entre los 60 y 45 días anteriores al vencimiento del instrumento colectivo.

El inciso segundo del artículo 333, nos indica que en el caso de que la presentación del proyecto de contrato colectivo se realice antes del periodo indicado, se entenderá que esta se realizó el día 60, esto es muy importante para efecto del fuero laboral que protege a los trabajadores que negocian, toda vez que este se inicia 10 días antes de la presentación del proyecto, por lo que de no existir la disposición que nos ocupa, se podría extender el fuero a periodos anteriores a los que el legislador establece vía la presentación del proyecto de contrato colectivo en forma anticipada. Respecto de la afiliación de trabajadores al sindicato que negocia, una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, en caso de presentación del proyecto de contrato antes de los 60 días, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 333, para efecto de contar los 5 días en los cuales se podrá hacer dicha afiliación.

El plazo señalado en el inciso primero del artículo 333, corre desde las 0.00 horas del día sexagésimo hasta la medianoche del día cuadragésimo quinto, anteriores a la fecha de término de vigencia del instrumento respectivo, comprendiéndose en él los días feriados o festivos, esto sin perjuicio de aplicar a su respecto, la regla sobre plazos establecida en el artículo 312.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1012/016, 20.02.2018 Ord. 6063/138, 15.12.2017 Ord. 5829/130, 30.11.2017
Ord. 5541/123, 15.11.2017 Ord. 4457/110, 22.09.2017 Ord. 2858/079, 27.06.2017
Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 334

Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Los efectos que genera la presentación extemporánea del proyecto de contrato colectivo, o bien su no presentación, se encuentran regulados en el artículo 334, de acuerdo a esta norma si el sindicato presenta en forma extemporánea su proyecto de contrato colectivo, esto es después de los 45 días anteriores a la fecha de vencimiento, el empleador no se encontraría obligado a negociar con la organización sindical que lo presente por lo que este deberá vencer para que los trabajadores afiliados a la organización puedan volver a negociar colectivamente.

Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo, o bien lo presente fuera de plazo y no se materializa la negociación colectiva, al vencimiento del instrumento colectivo se extinguen sus efectos, pero sus cláusulas se incorporan al contrato individual de los trabajadores afecto a dicho instrumento, manteniendo su vigencia, con las siguientes excepciones.

- ✓ Las cláusulas de reajustabilidad de las remuneraciones u otros beneficios en dinero
- ✓ Los incrementos reales pactados
- ✓ Los derechos y obligaciones que solo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente

El sindicato que ha dejado extinguir su contrato colectivo, por no negociar en la oportunidad prevista en el artículo 333, le corresponderá iniciar un nuevo proceso de negociación de conformidad al artículo 332, esto es, “en cualquier tiempo”, toda vez que para determinarla oportunidad para presentar proyectos de contrato colectivo, la ley precisamente se ha detenido a distinguir si el sindicato tiene o no instrumento colectivo vigente, por lo en este caso se debe aplicar la regla general prevista para el sindicato sin instrumento colectivo vigente.

Es importante destacar que para que opere el efecto de subsistencia de las cláusulas del instrumento colectivo vigente en los contratos individuales de los trabajadores –cuando el proyecto se presenta tardíamente-, se requiere que el empleador formule en su respuesta la reclamación respectiva. En caso contrario, vale decir, si el empleador no responde, el sindicato no podrá hacer valer la sanción prevista en el artículo 337. Del mismo modo, si habiendo dado respuesta al proyecto, no se hubiere formulado en ella la alegación respectiva, la negociación seguirá su curso sobre la base de las pretensiones formuladas por las partes, tanto en el proyecto de contrato como en la respuesta al mismo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6322/152, 28.12.2017

Ord. 5829/130, 30.11.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Capítulo III

DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

Artículo 335

Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales.

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Así como el proyecto de contrato colectivo debe sujetarse a las exigencias y formalidades, la respuesta que debe dar el empleador a dicho proyecto, debe cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 335, 336, 337 y 338, de acuerdo a lo dispuesto en dichos artículos tendremos lo siguiente:

Requisitos Que Debe Cumplir La Respuesta Del Empleador:

La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado por el sindicato o el grupo negociador, deberá dar cumplimiento a las siguientes condiciones:

- ✓ *Debe efectuarse por escrito y dirigirse a la comisión negociadora.*
- ✓ *Debe ser enviada también a la dirección de correo electrónica designada por el sindicato.*
- ✓ *Puede ser entregada a cualquiera de los miembros de la comisión negociadora, conforme lo dispone el artículo 338, se debe generar algún tipo de comprobante que permita demostrar al empleador que dicha respuesta ha sido recibida por la comisión negociadora.*
- ✓ *Contener la designación de la comisión negociadora de la empresa*
- ✓ *Debe pronunciarse sobre todas las proposiciones del proyecto de contrato colectivo.*
- ✓ *En la respuesta el empleador debe indicar una dirección de correo electrónico*
- ✓ *El empleador puede explicar los fundamentos y contenidos de cada uno de los puntos de su respuesta*
- ✓ *Puede acompañar los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que se invoquen.*
- ✓ *Si bien no se establece en la norma legal, consideramos que la respuesta del empleador deberá redactarse en forma de contrato colectivo*
- ✓ *La respuesta debe contener el piso mínimo de negociación establecido en el artículo 336.*
- ✓ *El empleador puede además de las propuestas de los trabajadores incorporar las propuestas que estime convenientes*
- ✓ *El empleador puede formular las impugnaciones y reclamaciones que estime conveniente de conformidad a lo dispuesto en los artículos 339 y 340 del Código del Trabajo, adjuntando los antecedentes respectivos.*

- ✓ Deberá contener también, por expresa disposición del artículo 361, la proposición sobre la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deba conformar los equipos de emergencia, cuando corresponda.

Para el empleador siempre será obligatorio dar respuesta al proyecto de contrato colectivo que se le ha presentado, aun cuando la presentación de la organización sindical sea hecha fuera de plazo, en estos casos se debiese indicar precisamente dicha circunstancia.

Plazo Del Empleador Para Responder Al Proyecto Y La Prorroga:

El empleador debe dar respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los 10 días siguientes a la presentación del proyecto, este plazo se cuenta siempre en días corridos. Es de suma importancia siempre tener presente en el cómputo de los plazos lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo que señala que si el plazo vence en día sábado domingo o festivo este se entenderá prorrogado al día hábil siguiente.

El plazo que nos ocupa puede de mutuo acuerdo entre la empresa y el sindicato, ser prorrogado hasta en 10 días adicionales, es importante señalar que las partes pueden prorrogar el plazo en el número de días que estimen conveniente, no es obligatorio que la prórroga sea de 10 días, sino que el máximo es de 10 días. Debemos tener presente que esta prórroga no afecta el cómputo de los plazos involucradas en la negociación colectiva, por lo que solo se aplaza la respuesta del empleador, pero en caso alguno suspende el proceso de negociación.

El Piso De La Negociación:

El artículo 336, regula el denominado piso de negociación, esto es la oferta mínima que el empleador puede hacer al sindicato que presente el proyecto, estableciéndose que este piso dependerá si existe o no instrumento colectivo vigente.

Piso mínimo cuando no existe instrumento colectivo vigente: Cuando el sindicato que presente el proyecto de contrato colectivo no tiene instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituye el piso de la negociación, sin embargo, esta repuesta no puede contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica la empresa otorgue a los trabajadores que participen en la negociación que representa el sindicato.

Piso mínimo cuando existe instrumento colectivo vigente: Cuando el sindicato que presenta el proyecto de contrato colectivo tiene instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador, para cumplir con el piso mínimo que se exige, debe contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente, los valores expresados en dinero deben corresponder a los que estén vigentes a la fecha de término del contrato, es decir no son los que originalmente se pactaron, sino los que los valores vigentes, que pueden haber cambiado en base a las cláusulas de reajustabilidad que existan en el instrumento colectivo.

La Dirección del Trabajo ha establecido que por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean “en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo vigente”.

Cuando el sindicato que negocia agrupa a trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente y otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo.

No son parte de este piso mínimo:

- ✓ Las cláusulas de reajustabilidad
- ✓ Los incrementos reales pactados
- ✓ Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo
- ✓ Los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, como ocurre con los bonos de termino de conflicto o negociación que comúnmente se acuerdan

- ✓ El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo si es que existiera

La Dirección del Trabajo ha sostenido que las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales no constituyen cláusulas de reajustabilidad, sino que un mecanismo de valoración económica de la estipulación contractual, por lo tanto, la prestación pactada pasa a integrar el piso de la negociación, además, conforme al valor que corresponda pagar al término de la vigencia del contrato. colectivo.

De conformidad al inciso final del artículo 337, si la respuesta del empleador no contiene las estipulaciones del piso de la negociación, estas se entienden incorporadas para todos los efectos legales a la respuesta del empleador.

Registro De La Respuesta:

El artículo 338 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de remitir copia de la respuesta, entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando el comprobante de que fue entregada, a la Inspección del Trabajo, en el plazo de 5 días siguientes a la recepción de este por la comisión negociadora, este plazo es en días corridos.

Sanciones Y Efectos Ante La Falta De Respuesta Del Empleador:

El artículo 337, regula los efectos que produce la falta de respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo, como así también si esta no contiene las estipulaciones relativas al piso de negociación, estableciéndose:

1. Multa por no responder en el plazo prescrito, cual es dentro de los 10 días siguientes a la presentación, cuyo monto se regula de acuerdo a lo señalado en el artículo 406 del Código del Trabajo siendo el rango de estas:
 - ✓ Micro empresa de 5 a 25 UTM.
 - ✓ Pequeña empresa de 10 a 50 UTM
 - ✓ Mediana empresa de 15 a 150 UTM
 - ✓ Gran empresa de 20 a 300 UTM
2. La falta absoluta de respuesta, transcurridos 20 días desde la presentación, produce el importante efecto de presumir que el silencio del empleador importa aceptación del proyecto y este será el contrato colectivo que regirá a las partes. Si las partes acordaron prorrogar el plazo de respuesta del empleador, conforme los establece el artículo 335, esta sanción opera a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.
3. En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

Presentado un proyecto de contrato, el empleador se encuentra obligado a responder, ya que de no hacerlo se producen las consecuencias que hemos señalado.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3377/088, 25.07.2017	Ord. 2858/079, 27.06.2017	Ord. 5781/093, 01.12.2016
Ord. 5413/287, 03.09.1997	Ord. 2823/69, de 15.07.2003	

Artículo 336

Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la

negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 335.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2924/056, 28.12.2021	Ord. 0237/003, 18.01.2019	Ord. 6063/138, 15.12.2017
Ord. 5648/126, 22.11.2017	Ord. 5298/122, 06.11.2017	Ord. 4457/110, 22.09.2017
Ord. 3679/098, 11.08.2017	Ord. 3016/080, 06.07.2017	Ord. 5781/093, 01.12.2016
Ord. 5413/287, 03.09.1997	Ord. 2823/69, de 15.07.2003	

Artículo 337

Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga.

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 335.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2815/075, 22.06.2017	Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 338

Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 335.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3377/088, 25.07.2017 Ord. 5781/093, 01.12.2016

Capítulo IV

IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

Artículo 339

Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación 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 cuarto del artículo 306 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Las impugnaciones y reclamaciones que las partes que negocian pueden realizar, como así también el procedimiento para su resolución, se encuentran regulados en los s artículos 339 y 340.

De acuerdo al artículo 339, las impugnaciones y reclamaciones que pueden realizar las partes, dicen relación con las siguientes materias:

- 1) El empleador tiene derecho a impugnar u objetar el listado de los trabajadores que participaran en la negociación, ya sea que uno o más trabajadores de la nómina, por ejemplo, no estén habilitados para negociar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, por tener facultades de administración, ser trabajadores de confianza en una micro o pequeña empresa, tiene contrato de aprendizaje y la negociación se desarrolla en micro pequeñas o medianas empresas, también por estar el trabajador afecto a un instrumento colectivo conforme el artículo 307.*
- 2) El empleador o la organización sindical pueden hacer reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del que regulan el proceso de negociación colectiva, como por ejemplo no indicar la dirección de correo electrónico, no cumplir el empleador con el piso mínimo, entre otras materias.*

No son materia de reclamación la circunstancia de que alguna de las partes considere que la otra, ya sea en la presentación del proyecto de contrato colectivo o en la respuesta a esta, ha incluido materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

El empleador realiza sus impugnaciones o reclamaciones en la respuesta del proyecto de contrato colectivo.

El procedimiento de reclamación se regula en el artículo 340, estableciéndose que:

- 1) Las impugnaciones y reclamaciones que las partes realicen, se tramitan en la Inspección del Trabajo respectiva.*
- 2) El empleador debe hacer sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden dichas impugnaciones o reclamaciones, por ejemplo, demostrando que un trabajador se encuentra afecto a un contrato colectivo, que en el contrato de trabajo se estableció que el o los trabajadores no están habilitados para negociar colectivamente, que la empresa no tiene el tiempo mínimo de existencia que el legislador establece.*
- 3) Si la comisión negociadora sindical estima que la respuesta del empleador no cumple con las normas legales o bien consideran que los trabajadores impugnados por el empleador si están habilitados para negociar, entre otras materias, debe formular sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, el plazo para hacerlo es dentro de los 5 días siguientes de recibida la respuesta del empleador.*
- 4) La Inspección del Trabajo una vez recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones o bien recibidas las reclamaciones del sindicato, debe citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los 5 días siguientes a la presentación hecha*
- 5) La Inspección del Trabajo, practicara la citación indicada en el punto anterior vía correo electrónico enviado a la dirección de correo electrónico de las partes hayan establecido en el proyecto de contrato colectivo y en la respuesta del empleador respectivamente.*
- 6) A la audiencia en la inspección del Trabajo, las partes deben asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida en la citación.*
- 7) En la audiencia que se realice en la Inspección del Trabajo, el Inspector del Trabajo instará a las partes a alcanzar un acuerdo.*
- 8) Si no existe acuerdo, el Inspector del Trabajo deberá emitir dentro del plazo de 5 días de realizada la audiencia, la resolución que se pronuncie sobre las reclamaciones o impugnaciones realizadas por las partes.*
- 9) Cuando las impugnaciones o reclamaciones involucren a más de 1.000 trabajadores, estas deberán ser resueltas por el Director del Trabajo.*
- 10) Si alguna de las partes no estuviese conforme con la resolución del Inspector del Trabajo o del Director si procediere, solo se puede interponer el recurso de reposición, que se regula en el artículo 59 de la Ley N° 19.880, el que debe interponerse dentro de los 3 días*
- 11) La resolución mediante la cual se resuelva el recurso de reposición que alguna de las partes haya interpuesto, debe dictarse en el plazo de 3 días.*
- 12) En contra de la resolución que resuelve el recurso de reposición se puede reclamar judicialmente dentro del plazo de 5 días de notificada, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo, es decir mediante el procedimiento monitorio regulados en los artículos 500 y siguientes.*

La interposición de las impugnaciones o reclamaciones, como así también el recurso de reposición no suspende el curso de la negociación colectiva ni los plazos que en ella están involucrados, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 401 que señala "Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476."

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3379/090, 25.07.2017

Ord. 2320/056, 30.05.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 340

Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

- b) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.
- c) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.
- d) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes.
- e) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.
- f) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.
- g) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código.
- h) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 339.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3379/090, 25.07.2017

Ord. 2320/056, 30.05.2017

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Capítulo V

PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

Artículo 341

Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La forma normal de poner término a un proceso de negociación colectiva, es mediante la suscripción del correspondiente contrato colectivo que contiene el acuerdo de las partes relativo a las condiciones comunes de trabajo, remuneraciones por un tiempo determinado y otras materias. Es de interés del legislador que las partes logren un acuerdo directo, sin necesidad que tengan que recurrir a otras instancias como la mediación, el arbitraje o la huelga, por lo cual, insta a las partes que se reúnan y dialoguen en pro de una solución al conflicto de intereses que los involucra.

Respecto de las reuniones que las partes involucradas en la negociación colectiva puedan sostener y de los acuerdos a los que puedan llegar, se encuentran reguladas en el artículo 341, que establece que las negociaciones entre las partes, comenzaran a partir de la respuesta que del empleador al proyecto de contrato colectivo, aun cuando en ella hubiere formulado reclamaciones e impugnaciones, pudiendo las comisiones negociadoras reunirse el número de veces que estimen conveniente, no estableciéndose en la normativa que nos ocupa formalidad alguna en cuanto a su realización.

Las partes son libres de negociar todas las materias comprendidas en el proyecto de contrato colectivo, como así también todas aquellas que de mutuo acuerdo decidan incorporar, pudiendo incluso modificarse el piso mínimo de negociación que el empleador debe ofrecer en su respuesta. Si bien se faculta a las partes a modificar el piso de negociación, rebajando dicho piso, esta modificación solo puede hacerse cuando las condiciones de la empresa lo justifiquen.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 342

Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La comisión negociadora sindical, tiene el derecho a poner término al proceso de negociación colectiva, en durante el periodo de negociación, el cual como ya viéramos se inicia con la respuesta del empleador, incluso durante la huelga, al comunicarle por escrito la decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

Recordemos que el piso de negociación dependerá si el sindicato que negocia está o no afecto a un instrumento colectivo, si el sindicato no tiene instrumento colectivo vigente, la respuesta del

empleador constituye el piso de la negociación, sin embargo, esta repuesta no puede contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica la empresa otorgue a los trabajadores que participen en la negociación que representa el sindicato.

Si el sindicato tiene instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador, debe contener idénticas estipulaciones a las contenidas en el instrumento colectivo vigente, los valores expresados en dinero deben corresponder a los que estén vigentes a la fecha de término del contrato, es decir no son los que originalmente se pactaron, sino los que los valores vigentes, que pueden haber cambiado en base a las cláusulas de reajustabilidad que existan en el instrumento colectivo. Si la respuesta del empleador no contiene las estipulaciones del piso de la negociación, estas se entienden incorporadas para todos los efectos legales a la respuesta del empleador.

No son parte de este piso mínimo:

- ✓ *Las cláusulas de reajustabilidad*
- ✓ *Los incrementos reales pactados*
- ✓ *Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo*
- ✓ *Los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo, como ocurre con los bonos de termino de conflicto o negociación que comúnmente se acuerdan*
- ✓ *El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo si es que existiera*

El empleador no puede negarse a la suscripción de este contrato colectivo exigido por la comisión negociadora sindical, salvo cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen que esta no pueda concedérselos. Es importante destacar que una vez efectuada la comunicación por escrito al empleador sobre la decisión de la comisión negociadora de suscribir un contrato afecto a las estipulaciones del piso, el empleador tiene la facultad de manifestar su negativa a tal exigencia, siempre que las partes, previamente, hayan pactado, rebajar el piso de la negociación, atendidas las condiciones económicas de la empresa, lo que importa, necesariamente, la existencia de un pacto en el cual conste el acuerdo sobre la rebaja mencionada, pues, de no existir éste, mal podría el empleador negarse a suscribir un contrato sujeto al piso.

La duración de este contrato será de 18 meses y se considera suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical le comunique su decisión al empleador.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4658/030, 02.10.2019 Ord. 4457/110, 22.09.2017 Ord. 3016/080, 06.07.2017
Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 343

Derecho a solicitar reunión de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Cuando la negociación colectiva se desarrolle en las micro o pequeñas empresa, se establece que cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo, que dicha institución las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva, en dicha reunión En esta oportunidad la institución fiscalizadora les informará sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones que nacen en este proceso de negociación, la asistencia a esta reunión es obligatoria para el empleador y la organización sindical. En el caso de las medianas empresas, esta reunión de asistencia solo es procedente cuando en ella se negocie por primera vez.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Artículo 344

Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En el artículo 344 se ha establecido un procedimiento de mediación, de carácter voluntario para las partes, con el fin de ayudarlas a llegar a un acuerdo. El procedimiento de mediación se encuentra regulado en los artículos 378, 379 y 380, de a dichos artículos, la mediación voluntaria presente las siguientes características:

- 1) Esta puede ser solicitada a la Dirección del Trabajo por las partes una vez vencido el plazo que tiene el empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo.*
- 2) Para que proceda esta instancia ambas partes deben estar de acuerdo en ello, no pudiendo una de ellas obligar a la otra.*
- 3) De acuerdo al artículo 378, la Dirección del Trabajo, ante la solicitud hecha por las partes, designara un mediador.*
- 4) Se limita la duración de la mediación que realice el funcionario asignado por la Dirección del Trabajo a un período de 10 días contados desde la fecha en que se les notifique a las partes la designación del mediador.*
- 5) De acuerdo al artículo 379, se faculta al mediador para que:*
 - ✓ Les requiera a las partes los antecedentes que estime necesarios*
 - ✓ Realizar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo*
 - ✓ Asesorarse por organismos públicos o por expertos*
 - ✓ Requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan requerir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.*
- 6) Si en la mediación las partes no llegan a un acuerdo dentro del plazo de 10 días que tiene el mediador para realizar su labor, este debe poner término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5781/093, 01.12.2016

Capítulo VI

DERECHO A HUELGA

Artículo 345

Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Las normas legales instan a las partes a reunirse y conversar para lograr un acuerdo respecto de las pretensiones de cada una, pero, este acuerdo que debe reflejarse en la suscripción del respectivo instrumento colectivo, debe producirse en un período determinado. Le interesa al legislador que este conflicto de intereses no se prolongue indefinidamente en el tiempo, para lo cual establece plazos, al término de los cuales, las partes tendrán que adoptar decisiones que tiendan a la solución del conflicto de intereses.

La huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, y es parte del derecho a negociar colectivamente, este derecho se encuentra expresamente el artículo 345 presentando las siguientes características:

- 1. Este derecho debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.*
- 2. Está prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga por parte del empleador.*
- 3. El ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores que negocian, no puede afectar la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en la negociación colectiva como así tampoco la realización de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.*
- 4. El reemplazo de los trabajadores en huelga por el empleador, se considera una práctica desleal grave, es por ello que la Inspección del Trabajo se encuentra habilitada para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.*
- 5. Si el empleador se niega a retirar a los trabajadores reemplazantes, la Inspección del Trabajo debe denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas*

establecidas en los artículos 485 y siguientes, esto es una denuncia por vulneración de los derechos fundamentales conocida como tutela laboral.

6. El sindicato que negocia se encuentra habilitado para interponer la denuncia antes señalada en el numeral anterior o bien hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo.
7. El Tribunal, tras revisar los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 que dispone que “El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes”.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 5657/037, 07.11.2018

Ord. 448/006, 24.01.2018

Ord. 440/005, 23.01.2018

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 346

Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada “última oferta”. Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa.

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 346, establece que el empleador, debe presentar a la comisión negociadora sindical, su última oferta con a lo menos 2 días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga

La “última oferta”, debe estar en un documento suscrito por la comisión negociadora del empleador, en las micro y pequeñas empresas bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora del empleador.

Si el empleador no presenta su última oferta, en los términos precedentemente vistos, se entenderá que esta es la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo de a lo menos 2 días anteriores al período de votación de la última oferta que tiene el sindicato, si no existen propuestas formales se entiende por última oferta la respuesta del empleador.

Se establece que el empleador puede informar su última oferta por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 063/003, 04.01.2018

Ord. 061/001, 04.01.2018

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 347

Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La votación de la última oferta del empleador por parte de los trabajadores que negocian, debe hacerse dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento colectivo vigente si es que existiere o bien dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo, si es que no existe instrumento colectivo vigente.

Es responsabilidad de los trabajadores que negocian, representados por su comisión negociadora establecer dentro del plazo dado por el legislador el día en el cual se realizara la votación de la última oferta del empleador, para ello la comisión negociadora sindical debe convocar a la votación de la huelga con a lo menos 5 días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Si por cualquier motivo, ajeno al sindicato, esta votación no se realiza en la fecha estipulada, se otorga un plazo de 5 días adicionales para proceder a su realización.

En el artículo 349, se establece que el empleador debe dar las facilidades para que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación, por su parte la comisión negociadora sindical debe organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa

El acto de votación puede realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255 del Código del Trabajo, esto es todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato se encuentra habilitado para realizar asambleas.

Respecto del acto de votación, el artículo 350, establece las siguientes formalidades que deben cumplirse:

- 1. La votación debe en forma personal*
- 2. El voto es secreto*
- 3. La votación debe realizarse ante un ministro de fe.*
- 4. Los votos deben ser impresos y emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”.*

La última oferta o la huelga deben ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato, esto es el 50% mas 1 de los trabajadores que negocian.

Para determinar el número de trabajadores que participaran en la votación, y así establecer el quórum de necesario para determinar si se aprobó o no la última oferta del empleador o la huelga, al total de trabajadores que negocian, se deben descontar:

1. Los trabajadores que no se encuentren prestando servicios en la empresa por estar con licencia médica
2. Los que estén haciendo uso de su feriado legal o vacaciones
3. Los que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

Si en la votación realizada, no se alcanza el quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, ello debe hacerlo dentro del plazo de 3 días contado desde la votación, si no ejerce esta facultad se entiende que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del 5° día siguiente a su aprobación.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1837/026, 15.07.2021

Ord. 5069/118, 26.10.2017

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 348

Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo al artículo 348, se establece 2 situaciones respecto del periodo en el cual los trabajadores pueden decidir si aceptan la última oferta del empleador o bien acordar la huelga, lo que así vez marca la duración de la negociación colectiva, siendo estas las siguientes:

1. *Si existe instrumento colectivo vigente esta votación debe realizarse dentro de los últimos 5 días de vigencia del instrumento.*
2. *Si no existe instrumento colectivo vigente, la votación debe realizarse dentro de los últimos 5 días de un total de 45 contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.*

Se establece la posibilidad de que las partes de mutuo acuerdo amplíen el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga, cuando esto ocurra si existe contrato colectivo este se entiende prorrogado en cuanto a su vigencia por el tiempo que las partes determinen.

El acuerdo que las partes hagan respecto de postergar la votación de la huelga debe constar por escrito, y ser suscrito por las comisiones negociadoras y remitirse copia a la Inspección del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4215/108, 07.09.2017

Ord. 3678/097, 11.08.2017

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 349

Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 347.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 350

Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”.

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 347.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 061/001, 04.01.2018

Ord. 5829/130, 30.11.2017

Ord. 2496/068, 07.06.2017

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 351

Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 351, regula la Mediación obligatoria, a la cual se puede someter el proceso de negociación colectiva, estableciéndose que:

- 1. Esta puede ser solicitada ante el Inspector del Trabajo por cualquiera de las partes, esto es la comisión negociadora del empleador o la comisión negociadora sindical.*
- 2. El plazo para hacerlos es dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga*
- 3. Esta mediación tiene por objeto facilitar el acuerdo entre el empleador y sus trabajadores.*

El Inspector del Trabajo, en el desempeño de su cometido puede citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

El plazo para que el Inspector del Trabajo realice esta mediación es de 5 días hábiles desde que fue solicitada su intervención, este plazo de común acuerdo entre las partes pueden extenderse hasta en 5 días corridos para que el inspector continúe su labor.

Los principales efectos de la mediación obligatoria son:

- 1. La parte que solicita esta mediación obliga a la otra a participar de ella.*
- 2. Esta mediación suspende el inicio de la huelga durante el tiempo que dure, es decir solo se podrá hacer efectiva la huelga una vez terminada la mediación.*

Trascurrido el plazo de 5 días hábiles desde que fuere solicitada la mediación obligatoria o bien los 5 días corridos adicionales que las partes pudieron acordar, sin que se hubiese llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil.

Se establece la obligación de que en las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo debe levantarse acta y esta ser firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2496/068, 07.06.2017 Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 352

Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 347.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4658/030, 02.10.2019 Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 353

El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El derecho del empleador, en cuanto el cierre temporal de la empresa una vez hecha efectiva la huelga, se encuentra regulado en el artículo 353, estableciéndose que una vez que la huelga se hace efectiva, el empleador puede declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, este cierre puede ser total o parcial.

Se entiende por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento de esta.

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.

Para que el empleador pueda declarar el cierre temporal parcial es necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación colectiva y que estos estén en huelga.

En el caso de los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial, estos continúan funcionando normalmente.

El cierre temporal no afecta a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305, esto es los trabajadores impedidos de negociar colectivamente por tener facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes y en el caso de la micro y pequeña empresa el personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

Se limita el tiempo de duración del cierre temporal, toda vez que este no puede extenderse más allá de los 30 días contados desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día en que la huelga termine, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

El cierre temporal o lock-out, ya sea total o parcial, sólo puede ser declarado por el empleador si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento o esta signifique paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, en este último caso se puede establecer por parte del empleador el cierre temporal cualquiera sea el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso que los trabajadores reclamen por el cierre temporal, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el párrafo anterior la efectúa la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504, es decir vía el procedimiento no monitorio.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 062/002, 04.01.2018

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 354

Declaración de cierre temporal o lock-out. El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 353.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 355

Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

La huelga y el cierre temporal o lock-out, generan importantes efectos en materia laboral, los cuales encontramos en el artículo 355, que nos indica que durante la huelga acordada por los trabajadores afectos a la negociación colectiva o bien el cierre temporal establecido por el empleador, el contrato de trabajo se entenderá suspendido respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal, por lo que los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato de trabajo.

Los trabajadores en huelga pueden efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador. Lo mismo ocurre con los trabajadores afectados por el lock-out.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación colectiva y que estén en huelga pueden pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos.

Respecto de los trabajadores que no están negociando colectivamente pero que se ven afectados por el cierre temporal establecido por su empleador, en materia de cotizaciones previsionales, se establece que el empleador les debe pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social durante el período que dure este cierre temporal.

Durante el transcurso de la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0608/012, 31.01.2018 Ord. 062/002, 04.01.2018 Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 356

Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Conforme lo establece el artículo 356, una vez iniciada la huelga, la comisión negociadora del empleador, puede presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad establecidas para la última oferta. Esta nueva oferta debe ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los 5 días siguientes a su presentación.

Los trabajadores deben pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador, la aceptación o rechazo de esta oferta debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

Cuando la negociación se realice en una la micro o pequeña empresa, la votación de la nueva oferta del empleador debe realizarse dentro de los 2 días siguientes de presentada esta.

Si la nueva oferta hecha por el empleador es rechazada, el empleador puede presentar otra, transcurridos 5 días desde la votación de la oferta anterior, esta nueva oferta debe ser votada en los mismos plazos vistos en párrafos anteriores, esto es 5 o 2 días dependiendo del tipo d empresa en la cual se desarrolla la negociación.

El empleador puede presentar nuevas ofertas y los trabajadores votar si la aceptan o no, en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórums necesarios para la aprobación se debe determinar el número de trabajadores en iguales términos que se hace para determinar el quórum en el caso de votación de la última oferta del empleador, conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 350.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 063/003, 04.01.2018 Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 357

Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El derecho de los trabajadores a reincorporarse en forma individual al trabajo una vez iniciada la huelga se encuentra regulado en el artículo 357, norma que dispone que se prohíbe al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las siguientes condiciones:

En La Gran Y Mediana Empresa: Los trabajadores pueden reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del 16° día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 del Código del Trabajo, antes revisado y que dicha oferta contemple a lo menos:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación IPC, correspondiente al periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.*
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC del periodo del contrato, a partir de la suscripción del mismo.*

En la micro y pequeña empresa: Si la última oferta cumple las condiciones señaladas anteriormente los trabajadores involucrados en la negociación pueden reincorporarse a sus labores a partir del 6° día de iniciada la huelga.

Cuando el empleador no hace una oferta en los términos antes mencionados, los trabajadores de la gran y mediana empresa pueden reincorporarse a partir del 30° día de iniciada la huelga, mientras que, en la micro y pequeña empresa, los trabajadores pueden reincorporarse a partir del 16° día de iniciada la huelga.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente lo hacen de acuerdo a las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323, que señala que “una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual del o los trabajadores no afecta la huelga de los demás trabajadores afectos a la negociación colectiva.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 063/003, 04.01.2018

Ord. 062/002, 04.01.2018

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 358

De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 358, hecha efectiva la huelga, las partes pueden reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, con el objeto de llegar a un acuerdo, estas negociaciones no están afectas ninguna restricción o regla especial.

Las partes se encuentran habilitadas para acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente, este acuerdo debe constar por escrito, ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo, este acuerdo se hace extensivo al cierre temporal o lock-out, por lo este cierre se entenderá suspendido también.

La suscripción del contrato colectivo, pone término a la huelga y cesan de pleno derecho sus efectos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Capítulo VII

LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

Artículo 359

Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Los artículos 359, 360 y 361 regulan los servicios mínimos y los equipos de emergencia que la organización sindical que negocia debe proveer al empleador durante la huelga.

Al hacerse efectiva la huelga por parte de los trabajadores que negocian colectivamente, se ha establecido la obligación a la comisión negociadora sindical de proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios, para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. De acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo, los Servicios Mínimos son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia el derecho a huelga, conforme al tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas durante el desarrollo de una huelga.

En esta determinación de los servicios mínimos se debe tener en consideración los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena en los cuales se esté negociando.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 359, tenderemos los siguientes servicios mínimos:

Servicios Mínimos de Seguridad: son aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, la condición que justifica la calificación de servicios mínimos de seguridad opera en función de evitar daños en los bienes corporales e instalaciones de la empresa, en la medida que la pérdida o detrimento de dichos bienes se produzca como resultado de la suspensión de operaciones que ocurre durante la huelga. Respecto de la necesidad de prevenir accidentes, esto es, aquellos servicios indispensables para evitar que cualquier persona sufra una lesión que pudiese afectar su salud o integridad física.

Servicios Mínimos de Funcionamiento: son aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas. Los servicios mínimos de funcionamiento, buscan mantener un cierto nivel de operación de la empresa o institución en que se produce la huelga, en el entendido que la interrupción de todo o parte de su operación podría afectar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas.

Servicios Mínimos para Prevenir Daños Ambientales o Sanitarios: son aquellos que están destinados a atender funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio, estrictamente necesarios para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios, estos servicios mínimos deben ser determinados en base a criterios que establece el ordenamiento jurídico vigente, es así que se debe tener en consideración que el artículo 2º letra e), de la Ley Nº 19.300, Bases Generales del Medio Ambiente, define daño ambiental, como toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes. Por su parte el artículo 3º del Código Sanitario, resulta posible establecer que el propósito de estos servicios de seguridad es evitar un detrimento o menoscabo a la salud pública o al bienestar higiénico del país.

Por su parte, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 359, **Equipo de Emergencia** es aquel personal involucrado en el proceso de negociación colectiva, destinado por el sindicato para atender los servicios mínimos calificados conforme al procedimiento previsto en el artículo 360, y cuya conformación se realiza de acuerdo a las reglas previstas en el artículo 361. Sus integrantes deben ser remunerados por el tiempo que destinen a la atención de las tareas constitutivas de servicio mínimo.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 359, las funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que hayan sido calificados como servicios mínimos, solo deberán ejecutarse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

El personal destinado a atender los servicios mínimos, corresponderá a trabajadores involucrados en el proceso de negociación y se les da el nombre de equipo de emergencia, estos trabajadores que prestarán servicios para el empleador no estarán afectos a la suspensión del contrato de trabajo y tiene derecho a percibir sus remuneraciones por todo el tiempo trabajado.

Si el sindicato no provea el equipo de emergencia, esto es los trabajadores necesarios para atender los servicios mínimos, se habilita a la empresa para adoptar las medidas necesarias para atender dichos servicios mínimos, pudiendo realizar la contratación de estos servicios de terceros, debiendo en todo caso informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento.

Las medidas adoptadas por el empleador no pueden involucrar a un número superior de trabajadores al que corresponda al equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo en aquellos casos en los cuales la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto de trabajadores.

La calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia debe hacerse antes del inicio de la negociación colectiva, en dicha calificación se debe identificar los servicios mínimos necesario en la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

Para hacer la calificación que nos ocupa, el empleador debe proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con a lo menos 180 días de anticipación al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de dicha propuesta a la Inspección del Trabajo.

Si en la empresa existe más de un instrumento colectivo vigente, los 180 días de anticipación se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 del Código del Trabajo, dicha norma establece la obligación del directorio sindical de comunicar por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes a la celebración de dicha asamblea de constitución, durante este plazo en el cual se deben fijar los servicios mínimos no se podrá iniciar la negociación colectiva.

Se establece en el artículo 360 del Código del Trabajo que, hecho el requerimiento por parte del empleador, de la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, no se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de 15 días para responder, en forma conjunta o separada.

El empleador con el o los sindicatos tiene un plazo de 30 días contados desde formulación de la propuesta para alcanzar un acuerdo.

Si entre las partes llegan a un acuerdo sobre los servicios mínimos y los equipos de emergencia, se debe levantar un acta en la cual se consignarán los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación, copia de esta acta debe depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes.

Se ha establecido que en el caso de empresas que tenga establecimientos o faenas en 2 o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente, si dicha intervención se requiere en 2 o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

El procedimiento para resolver estos requerimientos consiste en que la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda, pudiendo las partes, si así lo estiman necesario acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados, el Director regional a requerimiento de parte o de oficio puede realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los 45 días siguientes al requerimiento, la resolución debe ser notificada a las partes dentro de los 5 días siguientes a su emisión y si alguna de las partes no está de acuerdo con ella sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, debe publicar los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Ante circunstancias sobrevinientes, la calificación que el Director Regional del Trabajo realice, puede ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, para ello debe seguirse el mismo procedimiento antes señalado, la solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

Cuando el empleador realiza su respuesta al proyecto de contrato colectivo, debe proponer a la comisión negociadora sindical que trabajadores afiliados al sindicato que serán parte de los equipos de emergencia. La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de 48 horas para responder la propuesta del empleador, si no contesta dentro de dicho plazo se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato que deben ser parte de los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie sobre dicha materia dentro del plazo de 5 días contados desde la respuesta, el Inspector del Trabajo tiene un plazo de 10 días para resolver el requerimiento. La resolución que resuelva dicho requerimiento realizado por el empleador será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición regulado en la Ley N° 19.880.-

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3896/032, 26.07.2018

Ord. 062/002, 04.01.2018

Ord. 5346/092, 28.10.2016

Jurisprudencia Judicial

C. A. de Santiago 13.10.2017, Rol 1635-2017

Artículo 360

Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente,

su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 359.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1287/023, 09.03.2018

Ord. 1012/016, 20.02.2018

Ord. 062/002, 04.01.2018

Ord. 6064/139, 15.12.2017

Ord. 5835/131, 01.12.2017

Ord. 5541/123, 15.11.2017

Ord. 5067/116, 26.10.2017

Ord. 4215/108, 07.09.2017

Ord. 4142/106, 05.09.2017

Ord. 3914/100, 24.08.2017

Ord. 3678/097, 11.08.2017

Ord. 3191/082, 12.07.2017

Ord. 5346/092, 28.10.2016

Artículo 361

Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 359.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 3896/032, 26.07.2018

Ord. 0608/012, 31.01.2018

Ord. 5346/092, 28.10.2016

Artículo 362

Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 362, establece que no pueden declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas que:

- a) Atiendan servicios de utilidad pública*
- b) Aquellas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.*

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas anteriormente es efectuada cada 2 años en el mes de julio, mediante resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que puede presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Hecha la solicitud por laguna de las partes, sea el empleador o una organización sindical, esta se pondrá en conocimiento de la contraparte para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de 15 días. Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobrevenida y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución en la cual se establezcan las empresas en las cuales no se puede ejercer el derecho a huelga, debe publicarse en el Diario Oficial y puede ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402 del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 363

Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El artículo 363, establece que cuando se produjere una huelga o el cierre temporal establecido por el empleador, en una empresa o establecimiento que por sus características, oportunidad o duración cause grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de alguna de las partes involucradas. Para el ejercicio de esta acción judicial se considera que puede ser presentada tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos involucrados en la negociación.

La solicitud que presente debe ser tramitada a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497 que obliga a que previo al inicio de la tramitación se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo, La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva se notifica deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387, que obliga a las partes participar en un arbitraje.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. N° 0441/007, 25.01.2017

Título V

REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Capítulo I

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

Artículo 364

Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días.

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

El derecho a negociar colectivamente de forma reglada, de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se encuentra regulado en el artículo 364, estableciéndose que los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada, cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica.*
- b) Para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quóruns señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa, debemos recordar que, para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que laboran en la empresa, así que en tendremos que:*

En las empresas con más de 50 trabajadores, se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

En las empresas con 50 o menos trabajadores, para constituir un sindicato se requerirá un mínimo de 8 trabajadores, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de ella.

Para determinar el número de trabajadores de la empresa, se debe descontar a los trabajadores impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305 de este código, sin perjuicio del derecho que a ellos les asiste para afiliarse a una organización sindical.

La oportunidad en la cual el sindicato debe reunir el quorum necesario para negociar colectivamente es a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1078/028 de 0803.2017.

El sindicato interempresa puede negociar con el o los empleadores en representación de sus afiliados de forma no reglada, conforme a lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

En la mediana y gran empresa, esto empresas con 50 o más trabajadores, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa, siempre que cumpla los requisitos antes mencionados.

La negociación colectiva con los sindicatos interempresas en el caso de las micro y pequeñas empresas, esto es empresas que tengan hasta 49 trabajadores, será voluntaria o discrecional para el empleador. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de 10 días de presentado. Si rechaza negociar debe manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de 10 días.

Ante la negativa del empleador a negociar colectivamente negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a dicha organización pueden presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado de constitución de un sindicato de empresa o establecimiento de acuerdo al artículo 227 del Código del Trabajo.

La comisión negociadora sindical en el caso de la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la

empresa en la que se negocia. Al igual que en las negociaciones colectivas con sindicatos de empresas, las comisiones negociadoras pueden ser acompañadas por lo asesores de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 del Código del Trabajo que ya hemos revisado.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0607/011, 31.01.2018

Ord. 5835/131, 01.12.2017

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Capítulo II

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Artículo 365

Procedimiento especial de negociación. Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, sólo podrán negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314 o a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 345.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria podrán negociar colectivamente de acuerdo a las disposiciones contenidas en los artículos 365 al 373.

Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, sólo podrán negociar colectivamente conforme el procedimiento de negociación no reglado establecido en el artículo 314 o bien de acuerdo a las disposiciones de los artículos 365 a 373.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento de negociación colectiva especial regulado en los artículos 365 y siguientes del Código del Trabajo, sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a 12 meses.

Los trabajadores partícipes del procedimiento especial que nos ocupa no gozan de las prerrogativas de los artículos 309 y 345 del Código del trabajo, lo que implica que los trabajadores no gozan de fuero laboral, como así tampoco gozan del derecho a huelga.

La negociación colectiva especial que nos ocupa, debe iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo debe contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- 1. La identificación de la organización que presenta el proyecto*
- 2. La individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical*
- 3. La indicación de un domicilio y un correo electrónico*
- 4. Las cláusulas que se proponen*
- 5. El ámbito de la negociación.*
- 6. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación*

El sindicato puede presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

El sindicato debe entregar a la Inspección del Trabajo respectiva, una copia del proyecto de convenio colectivo firmada por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, dentro de los 5 días siguientes a su presentación. En caso de negativa de la empresa a recibir y firmar la copia del convenio presentado, el sindicato podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo de 5 días siguientes a la presentación para que dicha institución notifique el proyecto de convenio a la empresa.

Hecha la presentación del proyecto de convenio colectivo, el empleador debe dar respuesta dentro del plazo de 5 días contados desde la presentación del proyecto., esta respuesta debe ser enviada a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo.

La respuesta del empleador debe contener a lo menos:

- 1. La individualización de la empresa*
- 2. La comisión negociadora que el empleador designe*
- 3. Una dirección de correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación.*
- 4. Las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372 del Código del Trabajo*

Si el proyecto de convenio colectivo se presente a 2 o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Con el objeto de lograr, durante la negociación, con el fin de llegar a un acuerdo, las comisiones negociadoras se reunirán el número de veces que estimen necesario, a estas reuniones las comisiones negociadoras pueden concurrir acompañadas por sus asesores.

Cualquiera de las comisiones negociadoras podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, dicha institución estará dotada de amplias facultades para instar a las partes a lograr un acuerdo, la asistencia a las audiencias de mediación será obligatoria para las partes. El procedimiento de mediación tendrá una duración de 5 días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

Las estipulaciones de los convenios colectivos que se suscriban de acuerdo a las normas que hemos revisado, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad a la negociación.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de 5 días contado desde su suscripción.

En los convenios que se suscriban se pueden incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

En el artículo 373, se regula la situación especial de los trabajadores portuarios eventuales, estableciéndose que los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 pueden negociarse conforme a las reglas que hemos visto precedentemente.

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización sindical que los negocie, que aparezcan expresamente individualizados en la nómina del convenio.

En cuanto a las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina del convenio colectivo cada vez que sean contratados por el empleador.

A los trabajadores que no negociaron el convenio colectivo no se les extienden los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142, por lo que este deberá contener

- 1. Un número mínimo de ofertas de trabajo que permitan asegurar, a cada trabajador del convenio, el equivalente al valor del ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario.*
- 2. La individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él;*
- 3. Las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago;*
- 4. El mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose, además, constancia de esta, y*
- 5. El modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4802/113, 11.10.2017

Ord. 3591/092, 07.08.2017

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 366

Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 330, con indicación de un domicilio y correo electrónico.
2. Las cláusulas que se proponen a la empresa.
3. El ámbito de la negociación.
4. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.

Fuente: *Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.*

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 367

Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

Copia del proyecto de convenio colectivo firmada por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 368

Respuesta del empleador. La empresa deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de cinco días contado desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignar la individualización de la empresa, la comisión negociadora y una dirección de correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberá también señalar las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372.

En el caso que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 369

Reuniones durante la negociación. Durante la negociación y con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario. Las partes podrán asistir a estas reuniones con sus asesores.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 370

Mediación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a lograr un acuerdo. La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria.

Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 371

Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 372

Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 373

Convenio de provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse conforme a las reglas del presente Capítulo.

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina antes señalada cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 365.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Título VI

DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Artículo 374

Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo se encuentran regulados en los artículos 374, 376 y 377, estableciéndose que en las empresas que tengan un nivel de afiliación sindical igual o superior

al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En cuanto a los tipos de organizaciones sindicales que pueden acordar estos pactos, cabe precisar que las expresiones utilizadas por el artículo 374, "organizaciones sindicales" y "sindicato" no hacen distinción alguna, por lo que deberá considerarse que incluyen tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios.

Estos pactos sólo pueden convenir en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada, la aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta de los socios, para ello se deberá realizar una asamblea convocada para dicho efecto y realizase ante un ministro de fe.

Los pactos tendrán una duración máxima de 3 años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, el cual debe constar por escrito.

Se pueden suscribir los siguientes pactos sobre condiciones especiales de trabajo:

1. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Estos pactos tienen por objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador debe solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de 30 días, el empleador puede aceptar o rechazar la solicitud.

2. las organizaciones sindicales pueden acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Mineduc, que fija el calendario del año escolar respectivo, los trabajadores que tengan el cuidado personal de un menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Si el empleador acepta la solicitud hecha por el trabajador, se debe suscribir un anexo de contrato de trabajo que debe contener las siguientes menciones:

- El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar que las partes convengan.
- Las adecuaciones a la jornada de trabajo si correspondiere
- Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, es importante señalar que cualquier sistema de control que se implemente debe necesariamente ser regulado vía reglamento interno, esto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo.
- El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador puede unilateralmente dejar sin efecto este acuerdo y volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, debiendo para ello dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de 30 días.

Los pactos de sistemas de jornada también pueden ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Cuando se suscriban los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, se ha establecido la obligación del empleador de registrarlos de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a su suscripción.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo debe poner a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones legales.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de incumplimiento de los requisitos que hemos vistos, o si las estipulaciones de los pactos suscritos infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo puede mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos que suscribieron las partes.

La resolución del Director que deje sin efecto un pacto puede ser reclamada ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general que contempla las normas del Código del Trabajo.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 81/02, 01.02.2024

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Ord. 6084/097, 26.12.2016

Artículo 375

Derogado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36, Ley N° Artículo 1 N° 24.

Artículo 376

Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.
2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
4. El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36; Ley N° 21.645, Artículo Único, N° 4.

Comentario

Véase comentario artículo 374.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 67/1, 26.01.2024

Ord. 6084/097, 26.12.2016

Ord. 2268/018, 04.08.2020

Artículo 377

Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 374.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6084/097, 26.12.2016

Título VII

DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

Capítulo I

DE LA MEDIACIÓN

Artículo 377 bis

Concepto. Se entenderá por mediación laboral el sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial llamado mediador, sin poder decisorio, colabora con las partes, y les facilita la búsqueda, por sí mismas, de una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

El procedimiento de mediación laboral, se encuentra regulado en los artículos 377 bis, 378, 379 y 380, de acuerdo a estos artículos tendremos que, la mediación laboral un sistema de resolución de conflictos, en donde un mediador (un tercero imparcial), el que no tiene poder decisorio, colabora con las partes en conflicto y les facilita la búsqueda de una solución mediante acuerdos.

La mediación voluntaria presente las siguientes características:

- 1) *Esta puede ser solicitada a la Dirección del Trabajo por las partes.*
- 2) *Para que proceda esta instancia ambas partes deben estar de acuerdo en ello, no pudiendo una de ellas obligar a la otra.*
- 3) *De acuerdo al artículo 378, la Dirección del Trabajo, ante la solicitud hecha por las partes, designara un mediador.*
- 4) *Se limita la duración de la mediación que realice el funcionario asignado por la Dirección del Trabajo a un período de 10 días contados desde la fecha en que se les notifique a las partes la designación del mediador.*
- 5) *De acuerdo al artículo 379, se faculta al mediador para que:*
 - ✓ *Les requiera a las partes los antecedentes que estime necesarios*
 - ✓ *Realizar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo*
 - ✓ *Asesorarse por organismos públicos o por expertos*
 - ✓ *Requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan requerir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.*
- 6) *Si en la mediación las partes no llegan a un acuerdo dentro del plazo de 10 días que tiene el mediador para realizar su labor, este debe poner término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado,*

Artículo 378

Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Véase comentario artículo 377 bis.

Artículo 379

Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 377 bis.

Artículo 380

Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 377 bis.

Capítulo II

DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 381

Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En el caso de conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de los artículos 381, 382, 383 y 384.

Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos, por su parte Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio cuando detecte que existen conflictos de índole colectiva.

La Inspección del Trabajo, está facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para que las partes puedan llegar a un acuerdo, para el logro de este objetivo, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Si la mediación no prospera y las partes no logran un acuerdo, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas, el informe será público.

El legislador no establece el tipo de conflictos en los cuales se puede utilizar este procedimiento de mediación, por lo que podrá utilizarse en cualquier tipo de conflicto de carácter colectivo, como sería por ejemplo discrepancias que se produzcan respecto de la aplicación de las cláusulas de un instrumento colectivo.

Artículo 382

Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 381.

Artículo 383

Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 381.

Artículo 384

Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 381.

Capítulo III

DEL ARBITRAJE

Artículo 385

Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 385 del Código del Trabajo, el arbitraje “es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.”

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 386, existen 2 tipos de arbitraje, el voluntario y el obligatorio.

Arbitraje voluntario, es aquel que nace del acuerdo entre las partes, quienes en cualquier momento pueden voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje obligatorio, se aplica en aquellos casos en que para los trabajadores les esté prohibido el ejercicio de su derecho a huelga, conforme el artículo 362 del Código del Trabajo o bien cuando por orden del tribunal competente se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363. Debemos tener presente que de acuerdo al artículo 362, no pueden declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas que:

- a) Atiendan servicios de utilidad pública
- b) Aquellas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

El tribunal arbitral, será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Respecto de la oportunidad en la cual operará el arbitraje, dependerá si este es obligatorio o voluntario. Si el arbitraje es voluntario este operará una vez suscrito el compromiso entre las partes.

En el caso del arbitraje obligatorio, este operará una vez llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas.

La Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de 5° día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a

cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas. En dicha audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a 3 titulares y 2 suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de 5° día, a esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los 5 días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, estas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los 30 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros 10 días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, esto es empresas de 200 o más trabajadores, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta.

La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, institución que es responsable de llevar el registro de árbitros.

Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- 1) Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
- 2) Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.
- 3) No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.
- 4) No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.

5) *No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.*

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

La Dirección del Trabajo, respecto del registro de árbitros debe:

- 1) Realizar la revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.*
- 2) Realizar el pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.*

Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

El Registro Nacional de Árbitros Laborales es de carácter público y contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4141/105, 05.09.2017

Artículo 386

Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363.

Fuente: *Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.*

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 387

Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si

las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 388

Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

Al tribunal arbitral les serán aplicables los artículos 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85 y 89, inciso primero, del Código Orgánico de Tribunales, en todo aquello que no sea incompatible con las normas de este Capítulo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 4141/105, 05.09.2017

Artículo 389

Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 390

Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, estas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 391

Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 392

De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 393

Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 394

Registro Nacional de Árbitros Laborales y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.
2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.
3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.
4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.
5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 395

Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.
2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 396

Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Artículo 397

Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las impugnancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma y los integrantes de la respectiva comisión negociadora sindical, en su caso.

Las impugnancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por estas.

En caso de impugnancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la impugnancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la impugnancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la impugnancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Artículo 398

Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales. El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 385.

Título VIII

DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 399

Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo a los artículos 399 a 402, los procedimientos judiciales en materia de negociación colectiva presentan las siguientes características:

Competencia: Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de las normas sobre negociación colectiva el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Medidas de reparación: En el caso de la denuncia del artículo 345, esto es el reemplazo de trabajadores en huelga por el empleador, el tribunal competente puede disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406, la cuantía de esta multa dependerá del tipo de empresa que comete la falta, siendo el rango de esta multa los siguientes:

- ✓ En la micro empresa de 5 a 25 UTM
- ✓ En la pequeña empresa de 10 a 50 UTM
- ✓ En la mediana empresa de 15 a 150 UTM
- ✓ En la gran empresa de 20 a 300 UTM

En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en materia de negociación colectiva, el tribunal competente donde se lleve la causa, puede mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso, la resolución que establezca esta suspensión del proceso de negociación colectiva será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476.

En el caso de la reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga, se establece que el reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último.

El reclamo deberá interponerse dentro de los 15 días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

- a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión:
 - ✓ La resolución objeto del reclamo
 - ✓ La o las normas legales que se suponen infringidas
 - ✓ La forma como se ha producido la infracción
 - ✓ Si procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.
- b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.
- c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisibles las reclamaciones si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a).
- d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de 10 días para ello.
- e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.
- f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.

- g) *La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.*
- h) *En todo aquello que no estuviere regulado por el 402 del Código del Trabajo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.*

Artículo 400

Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 399.

Artículo 401

Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 399.

Artículo 402

Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

- a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.
- b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.
- c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisibile la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.
- d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.

- e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se registrará por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.
- f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.
- g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.
- h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 399.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0441/007, 25.01.2017

Título IX

DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN

Artículo 403

Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.
- c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.
- d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

- e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

- f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.
- g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

En los artículos 403, 404, 405, 406 y 407, se establecen las normas relativas a los hechos constitutivos de prácticas desleales durante el proceso de negociación colectiva y su sanción, de acuerdo a dichas normas tendremos lo siguiente:

Las Prácticas Desleales Del Empleador:

Son consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos, entre otras las siguientes:

- a) *La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma, recordemos que el artículo 303 establece que las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones legales sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.*
- b) *La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece el Libro IV del Código del Trabajo.*
- c) *El incumplimiento de la obligación de suministrar la información a las organizaciones sindicales en los términos de los artículos 315 y siguientes del Código del Trabajo, tanto en lo que dice relación con la información periódica como aquella atinente a la negociación colectiva, también se considera práctica desleal no entregarla en la oportunidad respectivo como así también si se vulnera su autenticidad.*
- d) *El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.*

Durante la huelga el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

- e) *El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.*
- f) *El ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.*
- g) *El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.*

Prácticas Desleales De Los Trabajadores, De Las Organizaciones Sindicales Y Del Empleador:

Son consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, entre otras las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente.
- e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.
- f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Práctica Desleal De La Empresa Principal:

Recordemos que el inciso final del Artículo 306 del Código del Trabajo, dispone que "la negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga".

Como podemos apreciar la empresa principal puede proveer los medios para que la huelga que se lleva a cabo en las empresas contratistas y subcontratistas no afectes sus facultades de administración, sin embargo el artículo 405 establece que es considerada como práctica desleal de la empresa principal la contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista para que se sigan proveyendo los servicios que la empresa contratista o subcontratista que corresponda no se estén proveyendo.

Régimen Sancionatorio:

El artículo 406 del Código del Trabajo establece que las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

- 1) En la micro empresa con multa de 5 a 25 Unidades Tributarias Mensuales.
- 2) En la pequeña empresa con multa de 10 a 50 Unidades Tributarias Mensuales.
- 3) En la mediana empresa con multa de 15 a 150 Unidades Tributarias Mensuales.
- 4) En la gran empresa con multa de 20 a 300 Unidades Tributarias Mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404, esto es el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga y el incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

- 1) En la micro y pequeña empresa con multa de 1 a 10 Unidades Tributarias Mensuales.
- 2) En la mediana empresa con multa de 5 a 50 Unidades Tributarias Mensuales.
- 3) En la gran empresa con multa de 100 a 100 Unidades Tributarias Mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, que establece que “en el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo”.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Las multas que se apliquen de acuerdo a las normas legales, es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Procedimiento Aplicable:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, siendo tribunal competente aquél del domicilio del denunciado.

El proceso judicial se sustanciará conforme las normas establecidas para el procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas constitutivas de prácticas desleales pueden ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras, para ello el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 448/006, 24.01.2018	Ord. 440/005, 23.01.2018	Ord. 2815/075, 22.06.2017
Ord. 0999/027, 02.03.2017	Ord. 0441/007, 25.01.2017	

Artículo 404

Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

- a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.
- b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.
- c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.
- d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.
- e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

- f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 403.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2815/075, 22.06.2017 Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 405

Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 403.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 6336/153, 29.12.2017 Ord. 0999/027, 02.03.2017 Ord. 0441/007, 25.01.2017

Artículo 406

Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.
2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.
4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.
2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.
3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código.

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36; Ley N° 21.327, Artículo 1

Comentario

Véase comentario artículo 403.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 407

Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 403.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 2815/075, 22.06.2017 Ord. 0999/027, 02.03.2017

Título X

DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 408

Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y, o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para

manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y, o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar una vez concordados.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

De acuerdo a los artículos 408, 409, 410 y 411, las federaciones y confederaciones de trabajadores pueden en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos o pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Las federaciones o confederaciones que opten por negociar conforme de acuerdo a las disposiciones del artículo 408 y siguientes del Código del Trabajo deben presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales, para estas empresas y asociaciones gremiales siempre será voluntario negociar.

Este procedimiento de negociación colectiva, con las organizaciones sindicales de grado superior se podrá iniciar ante solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores.

El plazo para manifestar la decisión de negociar será de 30 días contado desde la presentación de la propuesta, si la respuesta es afirmativa dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta por escrito a la proposición de convenio o pacto.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias que pueden ser parte de la negociación colectiva conforme lo establece el artículo 306 del Código del Trabajo.

Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deben ajustarse a las regulaciones previstas en Código del Trabajo, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374, esto es que representen al menos el 30% del total de sus trabajadores de una empresa.

Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes, sin embargo, es de nuestra opinión que estos deben ajustarse a las normas de duración de carácter general que se establecen en el artículo 324 del Código del Trabajo.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y, o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar una vez que estos se hayan suscrito.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que se suscriban entre el o los empleadores o sus asociaciones gremiales y las organizaciones de grado superior, deben ser depositados en la Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su suscripción, la Dirección del Trabajo llevara un registro público de estos instrumentos colectivos.

Respecto de los trabajadores que laboran en medianas y grandes empresas, que se encuentren afiliados organizaciones sindicales de base, que conforman la federación o confederación que negociaron colectivamente los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo, para percibir los beneficios en ellos contenidos, se requiere que estos en asamblea de socios de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos den su aprobación, de no decir nada los estatutos respecto de estas materias se deberá realizar una asamblea para aprobarlo, para ello se requiere la mayoría absoluta de los socios, la votación secreta y celebrarse ante un ministro de fe.

Para la aplicación de los convenios colectivos en la micro y pequeña empresa, donde no existan sindicatos con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical que suscribió el convenio.

Respecto de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos, estos podrán aplicarse, siempre y cuando concurran los siguientes requisitos:

- 1. Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.*
- 2. Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa*
- 3. Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017 Ord. 6084/097, 26.12.2016

Artículo 409

Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 408.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017 Ord. 6084/097, 26.12.2016

Artículo 410

Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 408.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017

Artículo 411

Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.
- b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.
- c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.

Fuente: Ley N° 20.940 artículo 1 N° 36.

Comentario

Véase comentario artículo 408.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0999/027, 02.03.2017 Ord. 6084/097, 26.12.2016

LIBRO V

De la Jurisdicción Laboral

Título I

De los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional y del Procedimiento

Capítulo I

De los Juzgados de Letras del Trabajo y de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional

Artículo 415

Existirá un Juzgado de Letras del Trabajo, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

a) Primera Región de Tarapacá:

Iquique, con tres jueces, con competencia sobre la comuna de Iquique;

b) Segunda Región de Antofagasta:

Antofagasta, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Antofagasta y Sierra Gorda; Calama, con dos jueces, con competencia en las comunas de la provincia de El Loa;

c) Tercera Región, de Atacama:

Copiapó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla;

d) Cuarta Región, de Coquimbo:

La Serena, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Coquimbo, La Serena y La Higuera;

e) Quinta Región, de Valparaíso:

Valparaíso, con seis jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; San Felipe, con dos jueces, con competencia en las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay Llay;

f) Sexta Región, del Libertador General Bernardo O'Higgins:

Rancagua, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue, Coínco y Olivar;

g) Séptima Región, del Maule:

Curicó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Curicó, Teno, Romeral y Rauco, y Talca, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Penciahue y San Rafael;

h) Octava Región, del Bío-Bío:

Concepción, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén, Los Ángeles, con dos Jueces, con competencia en las comunas de Los Ángeles, Quilleco y Antuco;

i) Novena Región, de La Araucanía:

Temuco, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas;

j) Décima Región, de Los Lagos:

Puerto Montt, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Puerto Montt y Cochamó; y Castro, con un juez, con competencia sobre las comunas de Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón;

k) Décimo Primera Región, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo: Coyhaique, con un juez con competencia sobre la misma comuna;

l) Décimo Segunda Región, de Magallanes y Antártica Chilena:

Punta Arenas, con un juez, con competencia sobre las comunas de las de la provincia de Magallanes;

- m) Santiago, con treinta y ocho jueces, agrupados en dos juzgados, con diecinueve jueces cada uno, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Miguel con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Bernardo, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de San Bernardo y Calera de Tango, y

Puente Alto, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de la Provincia Cordillera.

- n) Décimo Cuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral; Osorno, con dos jueces, con competencia en las comunas de Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque;

- o) Décima Quinta Región, de Arica y Parinacota:

Arica, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota.

- p) Decimosexta Región de Ñuble:

Chillán, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2; Ley N° 20.174, Artículo 10, N° 3; Ley N° 20.175, Artículo 8°, N° 3; Ley N° 20.252, Artículo 5°; Ley 20876, artículo 6; Ley N° 21017, Artículo 3; Ley N° 21.033, Artículo 9.

Artículo 416

Existirá un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

- a) Valparaíso, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;
- b) Concepción, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;
- c) San Miguel, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y
- d) Santiago, con nueve jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2; Ley 20876, artículo 6; Ley N° 21017, Artículo 4.

Artículo 417

Los juzgados a que se refieren los artículos anteriores son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Artículo 418

En todo lo referido a las materias que a continuación se señalan, se entenderán aplicables a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal: comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados. En lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.

La Corte de Apelaciones de Santiago determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Artículo 419

Cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Comentario

Este artículo establece que cada juez actúa por sí solo sin la existencia de jueces que intervengan en sus decisiones.

Artículo 420

Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

- a. Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;
- b. Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los Juzgados de Letras con competencia en materia del trabajo;
- c. Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas;

- d. Los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;
- e. Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;
- f. Los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744, y
- g. Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 390; Ley N° 19.447, Artículo 1°, N° 3; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 14, Ley N° 21.018, Artículo Único.

Comentario

Este artículo señala cuales son las materias que los tribunales laborales pueden conocer, en forma muy general establece que ellos conocerán de toda controversia o materia discutible entre las partes, existiendo un detenido estudio, prueba y ponderación de ésta. Las partes son las empresas o empleadores y sus trabajadores.

Son materia de los juzgados de letras del trabajo las siguientes:

- ✓ *Las controversias entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales.*
- ✓ *Las controversias que derivan de los contratos individuales del trabajo, de los contratos colectivos y en general cualquier convención de carácter laboral.*
- ✓ *Las cuestiones sobre sindicatos, negociación sindical incluyendo fueros.*
- ✓ *Las normas de aplicación de seguridad social, como el pago de imposiciones, seguro de invalidez y sobrevivencia. Se deja claro que no son competentes para analizar el otorgamiento de licencia médica y declaraciones de invalidez que quedan entregado a las COMPIN respectivas.*
- ✓ *Los juicios para cobrar los llamados títulos ejecutivos del artículo 464 de este Código. Los títulos ejecutivos son documentos que la ley le otorga plena validez por sí mismos, cuyo contenido no puede ser discutido cumplidos algunos requisitos. Por ejemplo, un finiquito autorizado por ministro de fe es un título ejecutivo, las actas tomadas en audiencias de conciliación ante un Inspector del Trabajo son otro ejemplo más (sólo corresponde cuando en los territorios jurisdiccionales no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional).*
- ✓ *Los procedimientos contra las resoluciones de emitidas por la Dirección del Trabajo. Los tribunales laborales conocen de los juicios contra la Inspección del Trabajo por multas consideradas que son improcedentes, injustas o arbitrarias, ya sea en el procedimiento monitorio o procedimiento ordinario según su cuantía, y*
- ✓ *Cuando se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, y la acción judicial sea interpuesta por el trabajador afectado o sus causahabientes. En caso de acciones judiciales que pretendan hacer efectiva la responsabilidad extracontractual del empleador los afectados podrán reclamarán en los tribunales civiles conforme lo establece el artículo 69 de la Ley N° 16.744.*

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 422 del Código del Trabajo, en aquellas comunas donde no existan tribunales laborales, será el tribunal civil quien conocerá de estas materias.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 21.06.05, Rol 1287-2004

Artículo 421

Serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso anterior, sólo corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Comentario

Este artículo señala cuales son las materias que los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional pueden conocer, siendo éstas los juicios para cobrar los llamados títulos ejecutivos del artículo 464 de este Código, que pueden definirse como aquellos documentos que la ley le otorga plena validez por sí mismos, cuyo contenido no puede ser discutido cumplidos algunos requisitos, por ejemplo, un finiquito ratificado ante ministro de fe, es un título ejecutivo, las actas tomadas en audiencias de conciliación ante un Inspector del Trabajo son otro ejemplo más.

Por expreso mandato legal en caso de no existir Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, los juicios serán llevados por los Juzgados de letras del Trabajo. El artículo 416 establece las comunas en las cuales existen los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Artículo 422

En las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en los artículos 420 y 421, los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Artículo 423

Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

La competencia territorial no podrá ser prorrogada expresamente por las partes.

Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Comentario

Este artículo tiene notable importancia pues otorga la posibilidad de demandar laboralmente en tres lugares:

- ✓ *En el domicilio del demandado.*
- ✓ *En el lugar donde se presten o hayan prestado los servicios.*
- ✓ *En caso que el trabajador haya modificado su residencia con motivo del contrato de trabajo, encontrándose, por ejemplo, en una región distinta al lugar donde se prestaron efectivamente los servicios, podrá ejercer la demanda en el Tribunal competente a su domicilio, independiente que los servicios hayan sido prestados en otra región.*

Estas posibilidades son otorgadas casi exclusivamente a favor del trabajador considerando que es él, quien generalmente demanda.

En cuanto a la prórroga de la competencia, es decir al acuerdo expreso de las partes por el cual entregan el conocimiento de asunto a un tribunal que no es el natural para conocer de él en atención al elemento territorial, la norma señala que esta no resulta aplicable en materia laboral, motivo por lo cual los pactos en los contratos individuales o colectivos respecto de someterse a la jurisdicción de determinados tribunales, no tendría efecto.

Artículo 424

Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo, se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional.

Fuente: Ley N° 20.022, Artículo 14, N° 2.

Capítulo II

De los Principios Formativos del Proceso y del Procedimiento en Juicio del Trabajo

Párrafo 1°

De los Principios Formativos del Proceso

Artículo 425

Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

El artículo 425 nos entrega las características de cómo serán los Juicios Laborales, siendo éstas: Orales, Públicos y Concentrados.

Orales: Todas las actuaciones del proceso deben ser orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la ley. La oralidad se manifiesta, básicamente, en las audiencias preparatoria y de juicio. Sin perjuicio de lo anterior, la propia ley dispone actuaciones escritas siendo las principales la interposición de la demanda y su contestación por parte del demandado.

Públicos: Los actos procesales deben ser públicos, es por ello que cualquier persona puede asistir a cualquier audiencia laboral, sin ser parte del proceso. Al ser orales nos permite que sean públicos.

Concentrados: Pretende simplificar al máximo las actuaciones procesales, ordenando para ello el máximo número posible de ellas en un solo acto, en una única audiencia o, cuando no sea posible, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo, concentrándose así, en una unidad de acto, todos los actos fundamentales del proceso.

Los Principios rectores del juicio laboral

La importancia de estos principios consiste en que, de no ser aplicados al juicio laboral, puede ser reclamada la nulidad de éste.

La inmediación: Es una característica del proceso oral. En virtud de este principio, tanto las audiencias del proceso como la incorporación de las pruebas, de las que obtendrá su convencimiento, se celebrarán en presencia del juez que va a sentenciar. No existe intermediario entre las partes y el juez. Un efecto importante de la inmediación es que no puedan producirse cambios en la persona del juzgador durante la tramitación de la causa.

El impulso procesal de oficio: Este principio se refiere a cuál de los sujetos del proceso le corresponde darle curso al proceso hasta ponerlo en estado de proferir sentencia, en definitiva, el impulso procesal reside en el juez ya que es él a quien le corresponde velar por el control de los términos. Es el juez quien ordenará las actuaciones que las partes deben llevar a cabo, a diferencia de lo que existía en el procedimiento antiguo, que mediante escritos las partes pedían al juez que se fuera pronunciando o fuera ordenando alguna actuación que generalmente producía la dilación innecesaria del juicio.

La celeridad: Este principio está íntimamente ligado con la concentración. Consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales, y cada una de ellas limitada al tiempo máximo fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa. También implica que los actos se procuran en la forma más sencilla posible para evitar dilaciones innecesarias. Otra manifestación lo constituye la adopción de medidas por parte del tribunal para evitar la paralización del procedimiento o su prolongación indebida, pudiendo el juez rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

La buena fe: Principio rector de todo nuestro ordenamiento jurídico, y que debe estar no solo en normas escritas, sino que también en las otras que rigen y orientan el actuar de toda persona en su diario vivir. Ante actos o actuaciones procesales que no se ejecuten conforme al principio de la buena fe, el Tribunal se encuentra facultado para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

La bilateralidad de la audiencia: El principio de bilateralidad de la audiencia implica que, salvo excepciones limitadas, el juez no podrá ejercer su poder de decisión sobre una pretensión o acción laboral si la persona contra quien ha sido deducida no ha tenido oportunidad de ser oída "auditur et altera pars". Este principio se cumple mediante la notificación personal de la primera resolución o providencia al demandado, requisito que le da la calidad de parte y lo habilita para actuar en el proceso.

La gratuidad: Principio establecido a favor de los trabajadores en cuanto la reforma laboral, creó la institución del defensor laboral, con abogados especializados en materia laboral, para aquellos

trabajadores que no puedan pagar por uno particular. Además, se señala que toda actuación, realizada por funcionarios del tribunal, sea trámite o diligencia serán gratuitos para las partes. (Artículo 431)

En relación a lo anterior, en cuanto a las actuaciones de los abogados, establece en forma categórica que las defensas orales serán efectuadas exclusivamente por abogados habilitados.

El patrocinio y el poder judicial, es decir, el poder que se otorga a un abogado para que nos represente en un juicio, se entenderá otorgado para todo el juicio, inclusive llegando a la etapa en los tribunales de cobranza Laboral y Previsional.

Artículo 426

En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización.

El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Esta norma regula la forma en la cual podrán las partes asistir o comparecer ante los tribunales laborales, guardando directa relación con la bilateralidad de la audiencia, analizada en el artículo anterior.

Las audiencias, por otra parte, se celebran con las partes que asistan a ellas y por ello, en las citaciones a las mismas, debe hacerse constar esa circunstancia. A la parte inasistente, le afectan todas las resoluciones que se dicten en la audiencia, sin necesidad de posterior notificación.

Artículo 427

Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél

podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Esta norma guarda directa relación con el principio de la inmediación, el cual implica que tanto las audiencias del proceso como la incorporación de las pruebas de las cuales obtendrá su convencimiento se celebrarán en presencia del juez que va a sentenciar. La exención a este principio está contenida en el inciso segundo que dispone que en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando exista retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exija, puede autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio.

Artículo 427 bis

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el juez podrá autorizar la comparecencia remota por videoconferencia de cualquiera de las partes que así lo solicite, a una o varias de las audiencias judiciales de su competencia que se verifiquen presencialmente en el tribunal, si cuentan con los medios idóneos para ello y si, en su opinión, dicha forma de comparecencia resultare suficientemente eficaz y no causare indefensión.

La parte interesada deberá solicitar comparecer por esta vía hasta dos días antes de la realización de la audiencia, ofreciendo algún medio de contacto oportuno, tales como número de teléfono o correo electrónico, a efectos de que el tribunal coordine la realización de la audiencia. Si no fuere posible contactar a la parte interesada a través de los medios ofrecidos tras tres intentos, de lo cual se deberá dejar constancia, se entenderá que no ha comparecido a la audiencia.

La comparecencia remota de la parte se realizará desde cualquier lugar, con auxilio de algún medio tecnológico compatible con los utilizados por el Poder Judicial e informados por su Corporación Administrativa. Adicionalmente, para el caso en que la parte se encuentre fuera de la región en que se sitúa el tribunal, la comparecencia remota también podrá realizarse en dependencias de cualquier otro tribunal, si éste contare con disponibilidad de medios electrónicos y dependencias habilitadas. La Corte Suprema deberá regular mediante auto acordado la forma en que se coordinará y se hará uso de dichas dependencias.

La constatación de la identidad de la parte que comparece de forma remota se deberá efectuar inmediatamente antes de la audiencia, de manera remota ante el ministro de fe o el funcionario que determine el tribunal respectivo, mediante la exhibición de su cédula de identidad o pasaporte, de lo que se dejará registro.

Con todo, la absolución de posiciones y las declaraciones de peritos y testigos y otras actuaciones que el juez determine, sólo podrán rendirse en dependencias del tribunal.

La disponibilidad y correcto funcionamiento de los medios tecnológicos de las partes que comparezcan remotamente en dependencias ajenas al Poder Judicial será de responsabilidad de aquellas. Con todo, la parte podrá alegar entorpecimiento si el mal funcionamiento de los medios tecnológicos no fuera atribuible a ella. En caso de acoger dicho incidente, el tribunal fijará un nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, sin que se pierda lo obrado con anterioridad a dicho mal funcionamiento. En la nueva audiencia que se fije, el tribunal velará por la igualdad de las partes en el ejercicio de sus derechos.

Será también aplicable a los Juzgados de Letras del Trabajo y a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el funcionamiento extraordinario del artículo 47 D del Código Orgánico de Tribunales.

Fuente: Ley N° 21.394, Artículo 5 N° 2.

Artículo 428

Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 425.

Artículo 429

El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aún cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.

El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad.

No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 1.

Comentario

Esta norma guarda directa relación con el principio de la celeridad, y que consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al tiempo máximo fijado por la norma, pues se entrega al juez la potestad para dictar todas las resoluciones necesarias para dar el desarrollo necesario al juicio laboral y evitar la paralización de este o su prolongación en forma indebida.

En materia laboral no resulta aplicable el abandono del procedimiento, es por ello que el juez es obligado a dictar las resoluciones necesarias para concluir con el proceso.

Artículo 430

Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Esta norma dispone que los actos procesales deben ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias pudiendo, el juez, rechazar de plano las actuaciones que considere dilatorias y la parte afectada puede “reponer” la resolución que declare dilatoria una actuación para que sea resuelta en la misma audiencia. Con la finalidad de evitar confusiones, el legislador precisa, qué se entienden por actuaciones dilatoria señalando que serán “todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes”.

Artículo 431

En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias.

Las partes que gocen de privilegio de pobreza tendrán derecho a defensa letrada gratuita por parte de las respectivas Corporaciones de Asistencia Judicial o, en su defecto, por un abogado de turno, o del sistema de defensa gratuita que disponga la ley. Asimismo, tendrán derecho, a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente.

Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 2.

Comentario

Véase comentario artículo 425.

Párrafo 2°

Reglas Comunes

Artículo 432

En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva.

No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Como norma general se establece que en todo juicio laboral primeramente se aplicarán las reglas comunes del Código del Trabajo, y en todo lo no regulado por él o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios de este procedimiento, en cuyo caso, el tribunal debe disponer la forma en que se practicará la actuación respectiva. A modo de ejemplo, el Código del Trabajo no trata acerca de las impugnaciones y recusaciones, que constituye una causal de nulidad, de modo que se aplica el incidente especial del Título XII del Libro I del Código de Procedimiento Civil.

Sin embargo, cuando se trata del Procedimiento Especial de Tutela Laboral (art. 485) y del Procedimiento Monitorio (art. 496), se aplican supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general de este mismo Código.

Artículo 433

Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 3.

Comentario

Las actuaciones procesales pueden realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control, siempre que alguna de las partes lo solicite para sí y el tribunal acceda a ello. Será el administrador del tribunal quien deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación. La excepción en que no puede utilizarse esta facultad, es respecto de las audiencias, las que deberán registrarse íntegramente, como, asimismo, todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Artículo 434

Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 4.

Comentario

Esta norma contempla que las partes en juicio laboral deben comparecer con patrocinio de abogado, y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio. El mandato judicial y el patrocinio constituido en el juzgado del trabajo se entiende constituido para todo el curso del juicio, incluso ante el juzgado de cobranza laboral y previsional, a menos que exista constancia en contrario.

El artículo 426 del Código dispone que las defensas orales sólo puedan ser efectuadas por abogados habilitados para el ejercicio de la profesión.

Artículo 435

Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

En estos casos, el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Los términos de días que establece este Título se entenderán suspendidos durante los días feriados.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15., Ley N° 20.774, Artículo 6.

Comentario

Este artículo dispone que los plazos serán fatales, esto es, que no admiten prórroga, por lo que, si el derecho no se ejerce dentro de dicho plazo, precluye el mismo, es decir, no podrá ejercerse en forma posterior.

Artículo 436

La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial.

En los lugares y recintos de libre acceso público la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

Además, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado, en el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal.

El juez podrá, por motivos fundados, ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las indicadas en el inciso anterior.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 5.

Comentario

Existen normas en beneficio del juicio que en general buscan evitar la nulidad del mismo. Una importante de ellas es que "siempre" la primera notificación al demandado debe ser personal, o sea, que cuando se inicie un juicio laboral debe ser notificado de esta forma, es decir personalmente. Ahora bien, hay que tener presente en estos temas el artículo 4° del Código del Trabajo, el que señala que se presume de derecho que representa al Empleador, "...el gerente, el administrador, el capitán

de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta de una persona natural o jurídica" es decir, todas estas personas pueden ser notificadas de una demanda laboral, en contra de la empresa que representa y no sólo del representante legal de la empresa.

Los horarios para ser notificados en forma personal de una demanda laboral son los siguientes:

Recinto de libre acceso público, se puede realizar en cualquier día y cualquier hora, tratando de no causar mayores molestias. Un ejemplo típico es el caso del mall, se puede notificar en día domingo o festivo a las 23:00 horas, sin lugar a cuestionamientos. Se debe considerar que los plazos en caso de notificación en día inhábil comienzan a correr el día siguiente hábil.

En el lugar donde se trabaja o pernocta, en este caso es más restringido permitiéndose la notificación personal, entre las 06:00 horas y las 22:00 horas, de cualquier día sea hábil o inhábil.

Notificación del trabajador en el lugar de trabajo, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa.

En relación con el artículo 433, el artículo el 442 del Código señala que, a excepción de la primera notificación al demandado, serán a petición de la parte interesada en forma electrónica.

Artículo 437

En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y, tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. Si, por cualquier causa, ello no fuere posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada. La omisión en el envío de la carta no invalidará la notificación, pero hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Se crea una notificación especial laboral cuando no es posible la primera notificación por no encontrarse a la persona que se debe notificar, y consiste en que el ministro de fe señalará cuál es el domicilio particular o lugar de trabajo y tratándose de una persona natural, que se encuentre en el lugar, y en ese caso se procederá a su notificación sin necesidad de buscarla en dos días diferentes como era con anterioridad a la reforma, entregando copia de la demanda y su resolución a persona adulta que se encuentre en el lugar, y si esto no es posible, el ministro de fe fijará copia de la

demanda en lugar visible , con los datos de la demanda (tribunal, las partes , la materia) enviándole copia de ella mediante carta certificada. El incumplimiento del envío no invalida la notificación.

Artículo 438

Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 436.

Artículo 439

Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

Si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 439 bis

En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco.

Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hace aconsejable, se podrán decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 6; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra A).

Comentario

Esta norma permite la realización de diligencias, en otro territorio jurisdiccional sin necesidad de exhorto. Así, además de señalar algunos casos determinados, se faculta al juez para calificar cuando la cercanía y conectividad de las comunas haga aconsejable prescindir de exhorto.

Artículo 440

Las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notificarán conforme a lo dispuesto en el artículo 442. Con todo, si el demandado no hubiere realizado ninguna actuación en juicio, estas resoluciones le serán notificadas por carta certificada al domicilio en que hubiere sido emplazado de conformidad a los artículos 436 o 437, según corresponda.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

Respecto de las partes que no hayan efectuado la designación a que se refiere el inciso precedente, las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15, Ley N° 21.394, Artículo 5 N° 3.

Comentario

Se establece que las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notifican al medio de notificación electrónico que el abogado patrocinante y el mandatario judicial establezcan en su primera presentación en juicio, en caso que el demandado no realizó ninguna actuación en juicio la notificación se realizara por carta certificada. Estas notificaciones se entienden practicadas al 5º día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada, todo litigante debe designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo, y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

Si las partes no han efectuado tal designación, el Código establece como sanción, el que las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal.

Artículo 441

Las restantes resoluciones se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 442

Salvo la primera notificación al demandado, las restantes deberán ser efectuadas al medio de notificación electrónico que el abogado patrocinante y el mandatario judicial establezcan en su primera presentación en juicio, siempre que el juez lo califique como expedito y eficaz, bajo apercibimiento de serles notificadas por el estado diario todas las resoluciones que se dicten en lo sucesivo en el proceso. En este caso, se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15, Ley N° 21.394, Artículo 5 N° 4.

Artículo 443

Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 7.

Comentario

Las controversias entre las partes que se produzcan dentro de una audiencia deben ser resueltas dentro de ella. Lo anterior, debe relacionarse con la característica de la concentración de los juicios laborales conforme lo establece el artículo 425 del Código del Trabajo.

Artículo 444

En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado.

Con todo, las medidas cautelares que el juez decrete deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio.

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis.

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 8.

Comentario

El juez en el ejercicio de sus funciones puede decretar todas las medidas cautelares que estime necesarias para asegurar el resultado de la “acción” (pretensión), así como para la protección de un derecho, o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado. Estas medidas cautelares pueden decretarse además a petición de parte.

Artículo 445

En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda.

Cuando el trabajador ha litigado con privilegio de pobreza, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán a la respectiva Corporación de Asistencia Judicial, al abogado de turno, o a quien la ley señale.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Párrafo 3°

Del Procedimiento de Aplicación General

Artículo 446

La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla.
2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación.
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa.

En materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 9; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra B).

Comentario

Todo juicio se inicia generalmente con la interposición de la demanda. Este artículo regula el contenido mínimo de ésta, a saber, 1. la designación del tribunal; 2. la individualización del demandante y su representante; 3. la identificación del demandado; 4. los hechos y el derecho en que se ampara o fundamenta la demanda; 5. las peticiones concretas que se solicitan al tribunal.

Si bien es cierto que la prueba documental, se debe ofrecer en la audiencia preparatoria, existen dos disposiciones especiales:

- ✓ *Se deben acompañar los documentos que den cuenta de actuaciones administrativas, por ejemplo, las realizadas ante la inspección del trabajo respectiva.*
- ✓ *En materia de seguridad social se debe acompañar la resolución final de la respectiva entidad o entidad fiscalizadora que se pronuncia sobre la materia demandada. El juez en este caso tiene la obligación de notificar a la entidad mediante carta certificada que sea iniciado juicio de cobro de prestaciones.*

Esta norma impone al juez que en caso de cotizaciones previsionales adeudadas se notifique a la entidad previsional respectiva.

Artículo 447

El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción.

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 10.

Comentario

Esta norma contiene dos importantes materias, a saber:

1. *En caso de que el juez estime que es incompetente para conocer un determinado asunto, sea esto por jurisdicción o competencia, debe indicar cuál es el tribunal legalmente habilitado para conocer del asunto y remitir los antecedentes a éste.*
2. *Cuando en virtud de los antecedentes aportados en la demanda se constatare que la acción o reclamación es efectuada fuera de plazo legal, como ocurre con los plazos contenidos entre otros en los artículos 168 y 510 del Código, el juez de oficio no la acogerá a tramitación.*

Artículo 448

El actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado.

En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 11.

Artículo 449

Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

En este tipo de juicios se otorga la facultad al juez para que, actuando de oficio o a petición de parte, proceda a realizar la acumulación de las causas. Esto sólo opera si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado, y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos y siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concede un plazo de 3 días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella, y transcurrido ese plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez tiene siempre la facultad de desacumular las causas.

Artículo 450

El procedimiento regulado en este Párrafo se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las reglas que se señalan en los artículos siguientes.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

En materia laboral, el procedimiento general se dividió en dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio.

Presentada la demanda, si el tribunal la acoge a tramitación, su primera resolución será llamar a las partes dentro de los 35 días siguientes, con todos sus medios de prueba, a una audiencia preparatoria. Lo importante a destacar es que el demandado debe estar notificado con 15 días de anticipación a la fecha fijada por el tribunal, de no ser así, el tribunal puede por su cuenta suspender la audiencia y fijar una nueva audiencia, o si de ésta situación el tribunal no se percata debe ser el

propio abogado de la empresa quien debe alegar la falta de emplazamiento en término legal, de lo contrario, se caería en vulneración de Derechos Constitucionales, como lo es el derecho al debido proceso.

Asimismo, se otorga un plazo fatal para responder la demanda, que consiste en 5 días anteriores a la fecha de audiencia, por ejemplo, si se fija audiencia para el miércoles 11 de julio de 2018, se cuenta 10, 09, 07, 06 y 05 de julio, siendo el día 04 de octubre el último día para responder la demanda, ya que se descontó de la cuenta el día domingo 08 de julio.

Es de suma importancia para la defensa hacer llegar los antecedentes de la demanda al abogado que realizará la defensa, puesto que el Tribunal podrá estimar tácitamente admitidos todos los hechos contenidos en la demanda cuando el demandado no presente contestación con la anticipación de los 5 días anteriores a la fecha de la audiencia preparatoria. (Artículo 453 del Código del Trabajo).

Cabe destacar que estando legalmente notificadas las partes, la audiencia preparatoria se llevará a cabo con las partes que asistan, así si se cumple con la regla general de un demandado y un demandante, la audiencia se realizará con la parte que asista y en caso de no asistir el demandado (generalmente empleador) el juez puede considerar que los hechos fueron admitidos por él, así también en caso de no negar todos los dichos de la demanda, el juez puede considerar aceptados aquellos puntos o afirmaciones que no fueron negados.

En el mismo orden de ideas de lo precedente, se puede dar que el empleador reconozca la existencia de una deuda u obligación con el trabajador, pero no por el total reclamado, en éste caso el empleador puede allanarse o mostrarse conforme con la demanda en forma parcial, ahí el tribunal podrá dictar una sentencia parcial, lo mismo en el caso que el juez llame a una conciliación y se produzca también en forma parcial. La importancia de esto es que los intereses y reajustes se pagaran sólo por el saldo y no por el total si se esperara la sentencia definitiva.

La Audiencia Preparatoria.

La audiencia preparatoria cumple con una la triple finalidad:

- ✓ *La etapa de fijación de la controversia, por medio de la demanda y la contestación de la misma.*
- ✓ *La etapa de conciliación, en la cual el juez debe hacer el llamado a las partes a conciliar.*
- ✓ *La etapa de determinación de la prueba, aquí las partes ofrecen o solicitan la prueba que no esté en su poder, mediante oficios o peritajes que se solicitan al juez para que ordene su realización, a su vez, el juez puede ordenar pruebas que considere necesarias. Esta es la oportunidad para “crear la prueba”.*

Si bien es cierto que la prueba documental se debe ofrecer en la audiencia preparatoria, existen dos disposiciones especiales:

- ✓ *Se deben acompañar los documentos que den cuenta de actuaciones administrativas, por ejemplo, las realizadas ante la inspección del trabajo respectiva.*
- ✓ *En materia de seguridad social se debe acompañar la resolución final de la respectiva entidad o entidad fiscalizadora que se pronuncia sobre la materia demandada. El juez en este caso tiene la obligación de notificar a la entidad mediante carta certificada que se ha iniciado un juicio de cobro de prestaciones.*

Esto es importante, pues en caso que se demande por materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda sólo si se acompaña dicho documento, es decir el trabajador está obligado a acompañar dicho documento.

La audiencia preparatoria terminará con el levantamiento de un acta breve como señala el artículo 453 del Código del Trabajo, donde se señalará:

- ✓ Los hechos que las partes deben probar para provocar el convencimiento del tribunal.
- ✓ Los medios de prueba, individualización de testigos y diligencias ordenadas por el tribunal y otras.
- ✓ La fecha y hora de la "Audiencia de Juicio" donde las partes se entienden estar notificadas en el acto.

Importante situación es la que la dice relación con el valor de la prueba obtenida por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales, sea en forma directa o indirecta, que quiere decir esto: por ejemplo existe un cajero que ha hurtado dinero desde hace algún tiempo, se sabe fehacientemente que lo hace, y se coloca una cámara frente a su lugar de trabajo enfocándola durante toda su jornada, esa prueba no será admitida por el tribunal por haber sido obtenida en forma ilícita.

La Audiencia de Juicio.

En la Audiencia de Juicio las partes deberán, mediante los medios pertinentes, sacar a la luz la convicción del magistrado, por razón de la prueba ofrecida, demostrando que lo alegado en la demanda es la verdad material de cómo fueron los hechos, o en su caso, la contestación de la demanda reflejó la verdad material de lo sucedido.

Lo más importante en ésta etapa del juicio laboral, es la incorporación de la prueba, ya que en la audiencia preparatoria "se ofreció" la prueba, por tanto, es menester tener a disposición del abogado la documentación, los testigos y toda la prueba ofrecida con anterioridad a la fecha de audiencia, para ser visada y cotejada por el profesional, ya que existe la posibilidad de no usar alguna prueba ofrecida por nosotros, desistiéndonos de ella.

Dentro del análisis propio de la prueba que debe efectuar el abogado, hay algunos temas que son convenientes destacar y aclarar, así, por ejemplo:

La absolución de posiciones. La absolución de posiciones es la prueba confesional que solicita cada parte a la contraria, se suele definir como la declaración jurada que debe prestar una de las partes a requerimiento de la otra, sobre hechos personales o que deba conocer por razón de tareas o funciones. Llámese también "confesión judicial" o "prueba confesional", es tal vez la más importante de las pruebas pues ¿Quién no ha escuchado la frase a confesión de parte relevo de pruebas? Esto quiere decir que si la parte citada a confesar reconoce un hecho controvertido en el juicio, la posibilidad de desdecirse o revertir la situación mediante otras pruebas es casi nula, por tanto si se cita a absolver posiciones a un representante legal de una empresa, que no tiene mayor conocimiento de cómo fueron los hechos, o no muy interiorizado del funcionamiento del área específica de que se trata el juicio, lo mejor será que se actúe por medio de un mandatario, ya que la ley permite que se designe mandatario especial para tal objetivo: comparecer a la prueba confesional. (Artículo 454 numeral 3 del Código del Trabajo). Así podría concurrir por ejemplo el jefe de personal o el gerente del área que esté más al tanto de lo sucedido. Una de las pocas materias que pueden servir más al empleador que al trabajador.

El juez o los abogados podrán interrogar o contrainterrogar en forma directa y verbal al absolvente, así como a los testigos.

En cuanto a los testigos. Los testigos son personas citadas por las partes para que declaren en juicio sobre hechos propios o que les conste de alguna manera, así por ejemplo, un empleador podrá citar a otros trabajadores, a supervisores, inclusive terceros que no trabajen en la empresa pero que puedan aportar algún dato relevante al juicio. También el trabajador podrá "llevar" testigos que considere de relevancia, trabajadores, o ex trabajadores de la empresa que puedan aportar a sus afirmaciones, también es posible para cualquiera de las partes presentar inclusive a parientes, no importando su cercanía ya que se eliminó la institución de las tachas (eran diferentes motivos legales que impedían utilizar a determinadas personas como testigos), por lo que ahora se puede llamar a

testificar a cualquier persona, y será el tribunal el que determine el valor de sus dichos. Así, por ejemplo, una parte presenta 4 testigos (máximo por partes), pero que no son concordantes entre sí o con los dichos de la parte que lo presenta, el juez puede no considerarlos como prueba que le cause convicción y omitirle todo valor probatorio a sus dichos dejándolo así establecido en la sentencia.

Otro tema que el propio artículo 454 del Código del Trabajo deja regulado es que los testigos que asistan a la audiencia de juicio, estarán siempre justificados en cuanto sus obligaciones laborales o educativas o de cualquier índole, por ejemplo, si un trabajador asiste como testigo de un ex trabajador y no se presenta a trabajar esa mañana, estará plenamente justificado y no podrá sufrir ninguna represalia.

El juez dictará sentencia de inmediato o podrá dictar el fallo dentro de los 15 días siguientes (se debe tener presente que los tribunales no tienen plazos fatales).

Artículo 451

Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días.

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 12.

Comentario

Véase comentario artículo 450.

Artículo 452

El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconventional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvención sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvención deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 13.

Comentario

Véase comentario artículo 450.

Artículo 453

1. La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462.

2. Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

3. Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvección o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

4. El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

5. La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.
6. Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.
7. Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.
8. El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia de juicio, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

9. En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.
10. Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a éstos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) de este artículo.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 14.

Comentario

Véase comentario artículo 450.

Artículo 454

En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1. La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

2. La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.
3. Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código. La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

4. Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

5. Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado

la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio.

No se podrá formular tachas a los testigos. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 9 de este artículo, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones.

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.

6. El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

7. Si el oficio, informe del perito o el informe de la Dirección del Trabajo al que se refiere el inciso séptimo del artículo 3 no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo.

8. Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

9. Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

10. Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra C), Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Véase comentario artículo 450.

Artículo 455

Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 456

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

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 457

El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo.

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 16.

Comentario

Véase comentario artículo 450.

Artículo 458

La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 459

La sentencia definitiva deberá contener:

1. El lugar y fecha en que se expida;
2. La individualización completa de las partes litigantes;
3. Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
4. El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;
5. Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;
6. La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y
7. El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 460

Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 461

En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la Ley N° 17.322 o en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, según corresponda.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 462

Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Párrafo 4°

Del Cumplimiento de la Sentencia y de la Ejecución de los Títulos Ejecutivos Laborales

Artículo 463

La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Una vez dictada la sentencia y certificado por el tribunal de que no proceden recursos en su contra, la sentencia se convierte en un título ejecutivo. Los títulos ejecutivos son documentos que tienen validez por sí mismos, por lo que en caso de no cumplir lo dictaminado por el juez, comienza el cobro ejecutivo.

Este procedimiento especial de cobro, comienza transcurridos 5 días desde la certificación mencionada en el párrafo anterior. Aquí comienza el cobro ejecutivo de la deuda consignada en la sentencia.

Pasado los 5 días, el tribunal tiene que remitir los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, dentro de un nuevo plazo de 5 días. Una vez que esté en el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional se practicará la "liquidación de la deuda" esto es, se actualizarán los montos aplicando de forma material los reajustes e intereses que la sentencia ordene pagar. La liquidación se efectúa dentro de 3 días y practicada esta, se notificará al deudor vía carta certificada el monto a pagar con el requerimiento de pago con 5 días de plazo.

Una vez iniciada la ejecución, el tribunal de oficio o a petición del interesado, podrá ordenar a la Tesorería General de la República retener el monto adeudado de la devolución de impuestos a la renta que le pueda corresponder. Esta es una medida de carácter preventivo, el artículo 467 del Código del Trabajo habla de "cautelar" quiere decir que es en prevención, no quiere decir que se pueda hacer pago con este monto, es una retención.

Notificada la liquidación las partes tendrán un plazo de 5 días para objetarla, pero los fundamentos para dicha objeción serán:

- ✓ Si existen errores de cálculo numérico.
- ✓ Alteración de la base de cálculo.
- ✓ Incorrecta aplicación de índices de reajustabilidad o intereses.

La ley permite que las partes acuerden una forma de pago en cuotas (Artículo 468), pero se debe tener en cuenta en forma muy especial que el no pago de una cuota, hace exigible el total de la deuda. Esto es la llamada cláusula de aceleración. También se permite al trabajador que sufrió el incumplimiento, a concurrir dentro de 60 días al tribunal que ordenó el pago para solicitar el pago del saldo aumentado en un 150%.

Luego de esta notificación, existe otro nuevo plazo para oponerse a la ejecución, 5 días para presentar antecedentes escritos que la deuda fue:

- a. Pagada.
- b. Remitida, esto es que la deuda fue perdonada o condonada.
- c. Novada, aquí la situación es que las partes convinieron extinguir una deuda por otra nueva, los motivos para llegar a hacer esto son múltiples. y,
- d. Transada, en términos generales, quiere decir que las partes acuerdan poner término a un juicio en forma extrajudicial.

Cumplida toda esta tramitación, el tribunal designará un ministro de fe, quién comenzará la ejecución con la traba de embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para cubrir la deuda, y así proceder al remate de ellos para pagar la deuda con lo producido en el remate de los bienes.

Artículo 464

Son títulos ejecutivos laborales:

1. Las sentencias ejecutoriadas;
2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
4. Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y
6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 465

En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente Párrafo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 466

Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 463.

Artículo 467

Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 468

En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente. Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 17.

Comentario

Véase comentario artículo 463.

Artículo 469

Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 463.

Artículo 470

La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 463.

Artículo 471

Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Véase comentario artículo 463.

Artículo 472

Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 473

Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral.

Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 437, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Párrafo 5°

De los Recursos

Artículo 474

Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

Los recursos pueden conceptualizarse como aquellos medios que la ley concede a la parte que se cree perjudicada por una resolución judicial, para obtener que esta sea modificada o dejada sin efecto por el mismo juez que la dictó, o por un tribunal de grado superior.

Artículo 475

La reposición será procedente en contra de los autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto.

La reposición en contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

La reposición será procedente en contra de los autos, decretos y sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de resoluciones dictadas en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna y se resolverá en el acto. En contra de resoluciones dictadas fuera de una audiencia, deberá presentarse dentro de 3° día de notificada

la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio y será resuelta en el acto.

Artículo 476

Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo.

De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Artículo 477

Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

Tratándose de las sentencias definitivas sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito dentro del plazo de 10 días contados desde la notificación de la resolución que se impugna, expresando el vicio que se reclama, la infracción de garantías o de ley de que adolece y señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida y no será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de 5 días contados desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Artículo 478

El recurso de nulidad procederá, además:

- a. Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;
- b. Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;
- c. Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;
- d. Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;
- e. Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y
- f. Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

Véase comentario artículo 477.

Artículo 479

El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

Véase comentario artículo 477.

Artículo 480

Interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente.

Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisibile si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Artículo 481

En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Artículo 482

El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260 Artículo Único, N° 18.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 19.08.10, Rol 4735-2010

Artículo 483

Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Comentario

Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia, el que procederá cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de 15 días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Jurisprudencia Judicial

C. S. 08.11.2017, Rol 30336-2017 C.S. 25.03.10, Rol 6778-2009 C.S. 29.03.11, Rol 6777-2010

Artículo 483-A

El recurso de que trata el artículo precedente, deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisibles de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

La Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisble el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

Declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 05.10.10, Rol 6355-2010 C.S 30.11.10, Rol 10226-2010 C.S 20.07.10, Rol 7870-2011

Artículo 483-B

En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones. Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta minutos.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Artículo 483-C

El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Artículo 484

Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

Fuente: Ley N° 20.087 Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 18.

Párrafo 6°

Del Procedimiento de Tutela Laboral

Artículo 485

El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15, Ley N° 20.974, Artículo único N° 1, Ley N° 21.592, artículo 22.

Comentario

Este procedimiento se aplicará respecto de las controversias que se generen en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política, y cuando se produzcan los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo.

Los derechos fundamentales que al ser vulnerados dan origen a este procedimiento son los que expresamente menciona la norma en comento, siendo éstos los del artículo 19 de la Constitución Política de República:

- 1. Número 1°, inciso primero, Derecho a la Vida, integridad física y Psíquica de la persona siempre que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral;*
- 2. Número 4°, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;*
- 3. Número 5°, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;*
- 4. Número 6°, inciso primero, la libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos, que no sean contrarios a la moral, las buenas costumbres o el orden público;*
- 5. Número 12°, inciso primero, la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio;*
- 6. Número 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo su libre elección, y del inciso 4° que impide prohibir cualquier clase de trabajo, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.*

Se aplica también este procedimiento respecto de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, en cuanto a la no discriminación en materia laboral con excepción de lo señalado en el inciso 6° de ese artículo referido a ofertas de trabajo, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República inciso tercero, que dispone lo siguiente "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."

Resulta aplicable también este procedimiento cuando existan prácticas antisindicales o desleales, esto conforme lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo.

Se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Este procedimiento incorpora el denominado principio de la indemnidad laboral, que se refiere a la protección de los trabajadores en cuanto a evitar que se afecte su estabilidad laboral o sus condiciones de trabajo, como represalia o consecuencia de la actividad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, por el ejercicio de estos de acciones judiciales, por participar o haber sido ofrecidos como testigos en juicios. La Ley 21.592 incorporó dentro de los actos que protegen al trabajador con la indemnidad al personal de la Administración del Estado que interponga una denuncia vía el Canal de Denuncias, establecido por la Contraloría General de la República, ante hechos constitutivos de infracciones disciplinarias o de faltas administrativas, incluyendo, entre otros, hechos constitutivos de corrupción, o que afecten, o puedan afectar, bienes o recursos públicos, en los que tuviere participación personal de la Administración del Estado o un

Nota: La Circular N° 28, de 03.04.2017 de la Dirección del Trabajo Imparte Instrucciones sobre Procedimiento Administrativo en caso de denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales.

Jurisprudencia Judicial

C.A. de Valparaíso 16.01.12, Rol 475-2011

C.S 05.10.11, Rol 1972-2011

C.A de La Serena 08.06.10, Rol 50-2010

C.A de Santiago 10.01.12, Rol 1682-2012

Artículo 486

Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15, Ley N° 21.280, Artículo 2°.

Comentario

El procedimiento de tutela laboral puede ser requerido por:

- ✓ *El trabajador afectado.*
- ✓ *Por iniciativa del sindicato al cual pertenece el trabajador.*
- ✓ *Por iniciativa de la Inspección del Trabajo, que conoció de algún hecho vulneratorio de garantías constitucionales protegidas. Para la Dirección del Trabajo es obligatorio al constatar hechos vulneratorios citar a las partes, antes de efectuar la denuncia a tribunales, a una audiencia de mediación entre las partes, que tiene como objeto subsanar o corregir la infracción constatada.*

En este caso el plazo es de 60 días desde que conoció el hecho, plazo que se suspenderá conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, es decir mientras dure la mediación. Con el objeto que la suspensión no se dilatará en el tiempo, se establece que en ningún caso el plazo podrá exceder de 90 días hábiles.

- ✓ *En forma excepcional puede recurrir el empleador, cuando existan prácticas antisindicales o desleales de parte de una organización sindical o de los trabajadores, esto en conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo.*

Artículo 487

Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 488

La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 489

Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o

improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 19; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra D, Ley N° 21.280, Artículo 2°.

Comentario

El procedimiento de tutela laboral puede ser requerido con ocasión del despido sólo por el trabajador que fue despedido vulnerando alguna de las garantías tuteladas. La denuncia debe ser interpuesta dentro del plazo es de 60 días contados desde la separación, este plazo se suspende conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, es decir, mientras dure la relación administrativa presentada en la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto que la suspensión no se dilatará en el tiempo se establece que en ningún caso el plazo podrá exceder de 90 días hábiles.

En caso que de los mismos hechos emanen dos o más acciones y una de ella fuera la de Tutela Laboral, las acciones deben ejercerse en forma conjunta. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, el cual es el término de la relación laboral se deberá utilizar en forma subsidiaria la demanda por despido injustificado indebido o improcedente, quiere decir esto que de no ser aceptada la Tutela puede ser aceptada la pretensión de despido injustificado.

De sentenciar a favor del recurrente, el juez ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo e indemnización por años de servicios, con el recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, un 30%; 50%; 80% o el 100%, dependiendo de la causal invocada por el empleador. Adicionalmente el juez ordenará una indemnización que va desde los 6 meses a 11 meses de remuneración mensual, siendo facultad discrecional del juez el fijar el monto dentro del parámetro citado.

Es caso que el despido sea por acto discriminatorio del artículo 2º del Código del Trabajo, el trabajador podrá optar entre las indemnizaciones o la reincorporación.

Artículo 489 bis

El despido de un trabajador, declarado como discriminatorio por basarse en el padecimiento de cáncer, será siempre considerado grave para los efectos de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior.

Fuente: Ley N° 21.258, Artículo 22.

Artículo 490

La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 20.

Artículo 491

Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 492

El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Comentario

Se contempla que el juez de oficio (por propia iniciativa) o a petición de parte, dispondrá en su primera resolución la suspensión de los efectos del acto impugnado. Para conseguir esto, el juez advertirá que se sancionará con multa de 50 a 100 UTM, por lo que el no hacerlo facultará al tribunal para repetir la multa hasta el cumplimiento.

Así también, el artículo 492 del Código del Trabajo dispone una norma especial que permite al juez de oficio o a petición de parte, ordenar el cese de algún acto, que por los solos antecedentes aportados por el solicitante, sean de especial gravedad, cuestión discutible pero que privilegia el respeto de los posibles daños a los derechos tutelados, así:

- ✓ *Cuando los antecedentes aportados hablen de lesiones graves.*
- ✓ *Cuando dichas lesiones sean de efectos irreversibles.*

Artículo 493

Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Artículo 494

Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de décimo día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 21.

Artículo 495

La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y
4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

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

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15.

Párrafo 7°

Del Procedimiento Monitorio

Artículo 496

Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 22, Ley N° 21.394, Artículo 5 N° 3.

Comentario

Este procedimiento especial procede ante:

- ✓ *Cualquier contienda de valor igual o inferior a 15 Ingresos Mínimos Mensuales, es así que a contar del 01.01.2026 tenderemos que 15 IMM equivalen a (539.000 X 15) \$ 8.085.000.-*
- ✓ *Contienda referida al artículo 201, es decir cualquier contienda que se refiera al fuero maternal, cuando sea solicitada por la trabajadora.*
- ✓ *Los reclamos de multa administrativa de valor igual o inferior a 10 IMM. Las multas de mayor monto, se reclamarán bajo las normas del Procedimiento de Aplicación General., es así que a contar del 01.05.2026 tenderemos que 10 IMM equivalen a \$5.390.000.-*

Características:

- 1. Se trata de un procedimiento breve, de corta duración, constituyendo un tipo especial de procedimiento sumario.*
- 2. Puede afirmarse que la intervención del Juez es también bastante acotada, pues se limita a acoger o rechazar la pretensión a partir del examen de los antecedentes acompañados a la demanda, o incluso sólo sobre la base de las razones expuestas por el actor.*
- 3. Mediante este procedimiento se pretende la rápida obtención de un título ejecutivo, el que se logra cuando el Juez acoge la demanda y no existe oposición del demandado.*

Artículo 497

Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 23; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra E).

Comentario

Para iniciar la acción judicial correspondiente al procedimiento monitorio es requisito previo que se interponga por parte del trabajador un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva. Esta exigencia no se aplica respecto de las acciones derivadas de las normas sobre fuero maternal reguladas en el artículo 201 del Código.

La fase administrativa del procedimiento monitorio se inicia con la reclamación ante la Inspección del Trabajo, ésta fijará una audiencia de conciliación en ese mismo acto.

La Inspección respectiva podrá notificar al empleador por carta certificada o por funcionario de la propia Inspección, quien la entregará en forma personal al empleador, y en caso de no ser posible se entregará a persona adulta. Aquí conviene detenerse un instante, porque si bien no es propia de este tipo de procedimiento, bastaría que el empleado de la Inspección, la entregue a cualquier trabajador de la empresa sin que tenga poder de representación del empleador, nada impide que esa notificación sea entregada al propio reclamante que en ese momento esté en el lugar, ¿Qué podría impedir que el funcionario de la Inspección, le entregue la citación a un empleado de carácter temporal? Son antecedentes que conviene analizar para impedir que el empleador quede en indefensión.

Las partes deberán concurrir a la instancia Administrativa, con todos los instrumentos probatorios. Esta expresión “todos los elementos probatorios que disponga” es discutible, se debe entender en forma restrictiva. En la práctica la Inspección del Trabajo acepta sólo documentación, careciendo de facultades esta Institución para conocer otros medios probatorios, entregados únicamente a los Tribunales de Justicia.

Al terminar la audiencia se levantará acta de todo lo obrado, entregándose copia autorizada a las partes que asistan.

La audiencia de conciliación en fase Administrativa, puede terminar:

- ✓ *Con acuerdo completo de las partes. Finalizando el procedimiento.*
- ✓ *Inexistencia total de acuerdo. Continúa con la fase judicial en Tribunal Laboral.*
- ✓ *Con acuerdo parcial, aquí el trabajador continúa en el Tribunal Laboral, pero deberá accionar sólo por el saldo a cuál no se llegó a acuerdo.*

El artículo 498 entrega la posibilidad al trabajador, de interponer el reclamo y no presentarse al comparendo de conciliación, sin ninguna sanción para el trabajador, pues podrá accionar directamente ante los tribunales laborales, según el procedimiento de aplicación general.

Es importante señalar que la Corte Suprema ha establecido que no se puede negar la tramitación de una demanda por el hecho de no recurrir previamente ante la Inspección del Trabajo, en razón de la cuantía de lo pedido., por lo que, si el trabajador no interpuso el reclamo respectivo en la Inspección del Trabajo, se encuentra inhabilitado para utilizar el procedimiento monitorio, pero podrá accionar judicialmente vía el procedimiento de aplicación general establecido en este Código.

Jurisprudencia Judicial

C.S. 09.02.2023, Rol N° 160646-2022.

Artículo 498

En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 24.

Comentario

Véase comentario artículo 497.

Artículo 499

Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 25.

Artículo 500

En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. En el evento de citarse a la audiencia única por no existir antecedentes suficientes para el pronunciamiento a que se refiere el inciso primero, el tribunal fijará dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, cinco días.

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 26; Ley N° 20.287, Artículo Único, letra F), Ley N° 20.974, Artículo único N° 2.

Comentario

Este artículo regula la denominada fase judicial, la que nace ante la no conciliación administrativa o la conciliación parcial.

Esta etapa se inicia con la interposición de la demanda ante el Tribunal Laboral respectivo, la demanda se debe interponer por escrito acompañado, el Acta de Comparendo emitido por la Inspección del Trabajo, así como los documentos presentados, sólo cuando se realizó previamente la etapa administrativa, es decir no es exigible acompañar nada, el trabajador sólo presenta la demanda.

El juez, según señala este artículo podrá:

- a. Rechazar la demanda de plano*
- b. Acogerla de plano, y*
- c. Citar a una audiencia cuando estime que no tiene suficientes para resolver.*

Si alguna de las partes no está de acuerdo con la resolución podrá reclamar en el plazo de 10 días hábiles.

En caso que el juez no tenga antecedentes suficientes y en el caso que se presente reclamación, el Juez citará a una audiencia única de contestación y prueba, conforme las normas del artículo 501:

- a. El juez citará a la audiencia para dentro de 15 días siguientes a la presentación en el tribunal.*
- b. El empleador podrá reclamar sólo de una parte de la resolución que acoge la demanda del trabajador, pero en este caso se entiende que acepta la parte restante.*
- c. La audiencia se realizará con la o las partes que asistan.*
- d. Las partes deben asistir con todos los medios de prueba de que dispongan a esta audiencia única.*
- e. Si se tratase de causas de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad, el juez mediante resolución fundada podrá dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de 3 días de terminada la audiencia, esta sentencia se notificara en la forma prevista en el inciso primero del artículo 457.*

Cuando se cite a la audiencia única por no existir antecedentes suficientes para el pronunciamiento a que se refiere el inciso primero del artículo 500 que nos ocupa, el tribunal debe fijar dentro de los 20 días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora de su celebración, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, 5 días.

En caso de que alguna de las partes comparezca, asista, por medio de mandatario, ésta debe contar con facultades de transigir, es decir con poder de negociar, en forma escrita al ser en forma expresa.

Artículo 501

Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, siempre que se trate de causas de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres días de terminada la audiencia, la que deberá notificarse en la forma prevista en el inciso primero del artículo 457.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 15; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 27, Ley N° 20.974, Artículo único N° 3.

Comentario

Véase comentario artículo 500.

Artículo 502

Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes.

Fuente: Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 28.

TÍTULO II

Del Procedimiento de Reclamación de Multas y demás Resoluciones Administrativas

Artículo 503

Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.

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

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 16; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 29.

Comentario

Es importante que exista un adecuado y eficaz sistema que permita a los órganos o servicios encargados de velar por el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, sancionar las infracciones que constaten. La sanción administrativa, es uno de los medios que contempla el ordenamiento jurídico, para que los funcionarios puedan realizar con eficiencia las funciones fiscalizadoras que les encomienda la ley.

Una forma de agilizar y facilitar la aplicación de sanciones por parte de los funcionarios encargados de hacerlo, es que, en todos los trámites relativos al ejercicio de la facultad sancionatoria, rige la presunción de derecho que consagra al artículo 4° de este Código.

Junto con la facultad de sancionar de los organismos fiscalizadores, es preciso que los sujetos sancionados cuenten con los medios o recursos, a través de los cuales puedan reclamar o impugnar tales sanciones cuando éstas no se ajusten a derecho. Son dos los mecanismos que contempla la ley, uno es la reclamación judicial que contiene este artículo y el otro es la reconsideración administrativa del artículo 511.

La reclamación judicial de una multa administrativa, es regulada de la siguiente forma:

- a. Debe interponerse en el plazo de 15 días hábiles. Con este se soluciona la discusión de si este plazo era de días corridos o hábiles.*
- b. No se interpone en contra del Director del Trabajo, sino que en contra del Jefe de la Oficina a la cual pertenezca el funcionario que aplicó la sanción que se reclama.*

- c. *De acuerdo a esta norma no es necesario consignar un tercio del valor de la multa reclamada.*
- d. *El procedimiento por el cual se sustancia esta reclamación es el de aplicación general, o sea, aquel que se estructura en dos audiencias (preparatoria y de juicio), con plazo más reducidos. Cuando la cuantía de la multa al momento de la aplicación de la sanción, o de la resolución que resuelve la reconsideración administrativa, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, el procedimiento por el cual se sustanciará será de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio.*

Desde el 01.01.2026, tenemos que 10 IMM corresponden a la suma de \$ 5.390.000.-

Artículo 504

En todos aquellos casos en que, en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

Fuente: Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 18; Ley N° 20.260, Artículo Único, N° 30.

TÍTULO FINAL

De la Fiscalización, de las Sanciones y de la Prescripción

Artículo 505

La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. En todos aquellos casos en que la Dirección del Trabajo disponga de dicha consulta pública, deberá remitirla, además, al Consejo Superior Laboral.

La Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento para efectuar esta consulta, en el cual contemplará que las opiniones y propuestas sean de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.

Esta consulta pública se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 450; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 7; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19; Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

En la Dirección del Trabajo la ley ha radicado la función de fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación.

En relación a la función fiscalizadora, es preciso consignar que en virtud del artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se otorgó competencia a los Inspectores del Trabajo para la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones correspondientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se encuentren afiliados los trabajadores, y el artículo 30 de la Ley N° 19.933, en su inciso final, estableció que corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleados de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional de quienes se hubieren afiliado a ellas. También, existen otros cuerpos legales que encomiendan a este órgano estatal funciones en materias específicas.

Además, el Código del Trabajo confiere a la Dirección del Trabajo diversas atribuciones para velar por el cumplimiento de las normas laborales, por ejemplo, la facultad de prohibir el trabajo extraordinario en circunstancias calificadas, el control de los límites de jornadas y los descansos respectivos, etc.

Se contempla que el Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. Cuando se disponga de dicha consulta pública, deberá remitirse, además, al Consejo Superior Laboral.

La Dirección del Trabajo debe establecer y publicar el procedimiento para efectuar la consulta pública antes mencionada, las opiniones y propuestas debiesen ser de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, pero estas no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.

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.

Fuente: Ley N° 20.416, Artículo Duodécimo, N° 3, letra a).

Comentario

Con la publicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.416, el día 03 de febrero de 2010, para efectos del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, se ha establecido una categorización de los empleadores en micro, pequeña y mediana y gran empresa, en base al número de trabajadores que esta tenga, clasificación que es de suma importancia para la aplicación de las sanciones que se les puedan aplicar por infracciones laborales, y las alternativas de solicitud de rebaja y condonación que de acuerdo a las normas de este Código puedan proceder.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0584/008, 30.01.2018

Ord. 5783/135, 21.12.2005

Ord. 3258/090, 29.07.2005

Ord. 3876/146, 23.08.2004

Artículo 505 - A

Sin perjuicio de las normas especiales que se establecen en este Título y en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, especialmente, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado. Lo anterior se hará en conformidad a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, del 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

El procedimiento de fiscalización que emplee la Dirección del Trabajo se regirá por una resolución dictada por el Jefe Superior del Servicio, en la cual se contemplará una enunciación de los derechos y deberes de los intervinientes e interesados en él, conforme a las normas mencionadas en el inciso anterior.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Se establece en este precepto legal, que el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado, de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.

El procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo se rige por Resolución N° 1.241 de 28.09.2021 que Aprueba Manual Del Procedimiento De Fiscalización De La Dirección Del Trabajo, la cual fue publicada en el Diario Oficial el 01.10.2021, en ella se contempla una enunciación de los derechos y deberes de los intervinientes e interesados en él.

Artículo 506

Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.

Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 451; Ley N° 19.250, Artículo 3°, N° 26; Ley N° 19.481, Artículo Primero, N° 8; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 99; Ley N° 20.123; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19; Ley N° 20.416, Artículo Duodécimo, N° 3, letra b, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Las sanciones al Código del Trabajo y a sus leyes complementarias, admiten la clasificación que se expone a continuación:

- a. *Sanción específica o especial, en cuyo caso, se indica la multa que debe aplicarse por infringir un determinado precepto legal.*
- b. *Sanción general, para todos aquellos casos en que la infracción no tiene establecida una sanción especial, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:*
 - ✓ *Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.*
 - ✓ *Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.*
 - ✓ *Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.*
 - ✓ *Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.*

De acuerdo al artículo 506 quáter, para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos antes mencionados, la resolución que regule el procedimiento de fiscalización, conforme lo establece el artículo 505-A, debe incluir una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador.

- c. *Multas Especiales, en el caso de las multas especiales que establece el Código del Trabajo, se aplicarán las siguientes reglas:*
 - ✓ *Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores.*
 - ✓ *Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores.*
- d. *Multas por infracción al fuero sindical, Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con multa a beneficio fiscal, de 14 a 70 unidades tributarias mensuales. Pudiendo duplicarse o triplicarse según el número de trabajadores.*

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1000/009, 19.03.2021

Ord. 1941/053, 04.05.2005

Ord. 2930/078, 23.07.2003

Ord. 4777/221, 14.12.2001

Artículo 506 bis

El inspector del trabajo que constate en una micro o pequeña empresa una infracción legal o reglamentaria que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores podrá conceder un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a las normas respectivas.

Fuente: Ley N° 20.416, Artículo Duodécimo, N° 3, letra c).

Comentario

Se establece una situación especial para las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que tienen contratados hasta 49 trabajadores, la cual es, que si la infracción detectada en un proceso de fiscalización que no implique un riesgo inminente para la vida y salud de los trabajadores, el fiscalizador podrá dar un plazo no inferior a 5 días hábiles para la corrección de la falta. Es importante señalar que no se establece la obligación de dar este plazo, quedando a criterio del fiscalizador, los cuales deberán ser regulados por la Dirección del Trabajo.

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 sancionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes:

1. Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción.
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.

Fuente: Ley N° 20.416, Artículo Duodécimo, N° 3, letra c).

Comentario

Se establece una situación especial para las micro y pequeñas empresas que no hayan optado por la reclamación judicial o reconsideración administrativa de la multa aplicada, la cual es solicitar ante el Inspector del Trabajo respectivo que:

- a. Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, se puede incorporar a un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada la empresa infractora, programa que debe ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, el programa deberá mantenerse permanentemente a disposición de los organismos fiscalizadores en los lugares de trabajo. En el caso de multas impuestas por la Seremi de Salud se aplicará también esta disposición.*
- b. En el caso de multas laborales, previa acreditación de la corrección de la o las infracciones, se podrá sustituir éstas por la asistencia obligatoria del titular o representante legal de la empresa, 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 2 semanas.*

Las solicitudes de sustitución deben presentarse dentro del plazo de 30 días de notificada la resolución de multa administrativa.

En caso que el empleador no cumpliera con su obligación de incorporarse en un programa de asistencia al cumplimiento o de asistencia a programas de capacitación, en el plazo de 60 días, procederá al aumento de la multa original, el que no podrá exceder de un 25% de su valor.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 1938/029, 29.04.2010 Ord. 253/001, 14.01.2020

Artículo 506 quáter

Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Artículo 507

Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutiva:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo.

En caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3 de este Código hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó firme la sentencia que efectuó tal declaración, se podrá solicitar, ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación. Con todo, podrá efectuarse la solicitud antes de dicho plazo si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común.

Promovida la solicitud, deberá notificarse a quien haya sido parte del juicio en el cual se realizó declaración de único empleador, siempre que mantenga relación laboral vigente con éste, y a las organizaciones sindicales existentes y vigentes en las empresas comprendidas en la declaración, quienes podrán oponerse a la solicitud y hacerse parte dentro del plazo de quince días. Presentada una o más oposiciones, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al vencimiento del plazo para oponerse y hacerse parte, y se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio. En caso de no presentarse oposición alguna, el juez resolverá con los antecedentes aportados por el solicitante. Si el tribunal acoge la solicitud, deberá señalar en su sentencia las medidas concretas dirigidas a materializar dicha situación.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 451-A; Ley N° 19.250, Artículo 3°, N° 27; Ley N° 19.759, Artículo Único, N° 100; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 10; Ley N° 20.123; Ley N° 20.760, Artículo Único, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Este artículo señala que para los efectos de que se declare que dos o más empresas constituyen un solo empleador, los trabajadores o el sindicato de las respectivas empresas afectados en sus derechos laborales o previsionales, podrán interponer las respectivas acciones judiciales. Estas podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva. Ahora, si presentada la acción judicial sobrepasa el tiempo de presentación del proyecto de contrato colectivo, se suspenderán los plazos y efectos de éste último, prorrogándose la vigencia del instrumento colectivo hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia. Esta se reanudará conforme lo determine el tribunal.

Luego, se indican los contenidos que deben contener las sentencias resolutivas, tales como definir cuáles son las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, instruir acerca de las medidas que deberá adoptar el empleador para hacerse cargo de sus obligaciones, bajo el apercibimiento de multas. Luego, si el tribunal establece la obligación para el tribunal de pronunciarse si es que existió alteración de la individualidad del empleador, por simulación o subterfugio, caso en el cual deberá aplicar multa que podrá ir de 20 a 300 UTM. Lo anterior, sin embargo, es solo tratándose de pequeñas empresas, pues la ley indica que según el artículo 506 del código del trabajo, estas multas podrán duplicarse o triplicarse en caso de empresas medianas o grandes empresas según cada caso por lo que las multas podrán ascender hasta las 900 UTM en algunos casos. Asimismo, quedarán comprendidas dentro del concepto de subterfugios, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, entre otras, que puedan significar a los trabajadores una disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos (indemnizaciones, negociación colectiva, etc).

Por último, esta sentencia se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Se contempla que cuando las situaciones que dieron origen a la calificación de 2 más empresas como un solo empleador, hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración judicial y si pasaron a lo menos 2 años desde que quedó firme la sentencia que efectuó la declaración, se puede solicitar ante el Juzgado de Letras del Trabajo, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, esta solicitud se puede hacer antes de los 2 años si su fundamento es que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0584/008, 30.01.2018	Ord. 3165/054, 10.06.2016	Ord. 3406/054, 01.09.2014
Ord. 2376/065, 02.06.2005	Ord. 2093/088, 18.05.2004	Ord. 1533/069, 13.04.2004

Jurisprudencia Judicial

C.S. 22.08.06, Rol 5223-2004	C.S. 16.03.06, Rol 715-2006

Artículo 508

Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente. Para estos efectos, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo

electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada Dirección. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar a los usuarios:

- a) Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o
- b) De una forma diversa, en cuanto así haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 516.

En cualquier caso, cuando la notificación sea realizada por carta certificada, ésta deberá ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento, cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que se dejará constancia por escrito.”.

Fuente: Ley N° 19.481, Artículo 1º, N° 9; Ley N° 20.087, Artículo Único, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

En la norma que nos ocupa, se establece que los empleadores, trabajadores, organizaciones sindicales, directores sindicales o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al 3 día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo, los días hábiles se cuentan de lunes a viernes, esto de acuerdo al artículo 511.

El artículo 515 del código del Trabajo, establece que todo empleador debe mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.

Se contempla la Dirección del Trabajo podrá notificar también a los usuarios:

- a) *Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o*
- b) *De una forma diversa, en cuanto así haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo.*

En caso de notificación vía carta certificada, ésta debe ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento, cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al 6° día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 530/021, 14.04.2023

Ord. 253/001, 14.01.2020

Artículo 509

Las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos o estados de salud, en falsificación de éstos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 452; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19.

Artículo 510

Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2.523 y 2.524 del Código Civil.

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

Fuente: Ley N° 18.620, Artículo Primero, Artículo 453; Ley N° 19.447, Artículo 1°, N° 13; Ley N° 19.631, Artículo Único, letras a y b; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19.

Comentario

El fundamento principal de toda prescripción es otorgar estabilidad a las relaciones jurídicas. Este precepto legal regula la denominada prescripción extintiva, o sea, aquel modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante cierto lapso de tiempo, concurriendo los requisitos exigidos por la ley.

El artículo en análisis regula las siguientes situaciones:

- 1. El inciso primero se refiere a la prescripción de los derechos laborales regidos por el Código, los cuales prescriben en el plazo de 2 años desde la fecha en que se hicieron exigibles.*
- 2. El inciso segundo contempla la prescripción de las acciones que emanan de los actos y contratos a que se refiere el Código, las cuales prescriben en el término de 6 meses contados desde la terminación de los servicios.*

3. El inciso 3º establece un plazo de 6 meses para reclamar la Ley Bustos artículo 162).
4. El inciso 4º dispone también un plazo de 6 meses para la prescripción del derecho a las horas extraordinarias, pero, contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.
5. El inciso final señala que la interrupción de los plazos de prescripción se rige por los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.

El artículo 2523 dispone: "Las prescripciones mencionadas en los dos artículos precedentes corren contra toda clase de personas, y no admiten suspensión alguna.

La Ley N° 19.447, de 08 de febrero de 1996 incorporó el inciso final de este artículo, cuyo objeto es suspender los plazos de prescripción indicados al mediar reclamo ante la Inspección del Trabajo en las condiciones señaladas por el artículo en análisis. Al igual que en la situación regulada en el artículo 168 (plazo para reclamar por la terminación del contrato), la suspensión del plazo no puede prolongarse indefinidamente en el tiempo, para lo cual, se establece un límite de un año para interponer la reclamación, contado desde la terminación del contrato de trabajo. Es necesario precisar que no se ha ampliado el plazo, contado desde la terminación de los servicios, a un año, sino que, el año es el límite máximo para deducir la reclamación judicial.

Jurisprudencia Judicial

C. S. 09.11.2017, Rol 19100-2017

Artículo 511

Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente:

1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.
2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

Si dentro de los quince días hábiles siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.

Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880.

Fuente: Decreto Ley N° 676/74, Artículo 1°; Ley N° 19.250, Artículo 13, N° 1, 1.a) y 1 .b); Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19; Ley N° 20.348, Artículo 1º, N° 2; Ley N° 20.416, Artículo Duodécimo N° 3 letra d, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Este artículo y el 512 regulan el procedimiento administrativo mediante el cual los empleadores pueden solicitar la reconsideración de las multas administrativas cursadas por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo.

Si bien la norma nos indica que la reconsideración se interpone ante el Director del Trabajo, quien resolverá mediante resolución fundada a petición escrita del interesado, la presentación de la

reconsideración se hace ante el Inspector Provincial o Comunal del Trabajo, de la jurisdicción en la cual se desempeña el funcionario que curso la multa.

1. Petición de rebaja de Multa

El artículo 511, en su inciso 2º otorga al empleador el derecho a solicitar a la Dirección del Trabajo la rebaja del 50% de la multa impuesta si, dentro de 15 días hábiles siguientes de notificada la sanción, corrige la infracción a satisfacción del Servicio.

La corrección de la infracción deberá hacerse valer por escrito, acompañando el recurrente todos los antecedentes o documentos que permitan acreditar tal circunstancia en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, los que serán ponderados por la Dirección del Trabajo. A modo de ejemplo, se puede citar el siguiente caso: el empleador que es sancionado por no llevar registro control de asistencia, y acredita a satisfacción de la Dirección del Trabajo, la corrección de la infracción en el plazo antes señalado, colocando en uso registro control de asistencia y horas trabajadas; el empleador es sancionado por infracción al artículo 9º del Código del Trabajo, por no haber escriturado el contrato de trabajo de un dependiente, puede solicitar rebaja del 50% de la multa aplicada acreditando que escrituró el contrato de trabajo en el plazo de 15 días de notificada la resolución de multa.

La solicitud de rebaja de multa deberá interponerse ante la autoridad competente, en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la notificación de la resolución que aplicó la multa administrativa. Este plazo de 30 días debe contarse en días hábiles de lunes a viernes, conforme lo establece el artículo 25 de la Ley N° 19.880.

Es preciso consignar que la infracción debe ser corregida a satisfacción del servicio, por lo que el empleador debe acreditar la corrección efectiva de la falta sancionada, es por ello que existen infracciones que no es posible corregir, como es por ejemplo el exceso de jornada diaria o semanal, el no otorgamiento de descanso o el pago con retraso de las remuneraciones convenidas, por lo que estas no ameritaran rebaja alguna.

2. Reconsideración de Multa Administrativa

El inciso 1º del artículo 511, faculta al Director del Trabajo para rebajar o dejar sin efecto multas administrativas aplicadas por funcionarios de su dependencia, respecto de las cuales los afectados no hayan reclamado de conformidad al artículo 503., el plazo para hacer es de 30 días hábiles de notificada la multa.

En esta reconsideración se utilizan argumentos distintos a la acreditación de la corrección integra de la infracción, como es por ejemplo señalar que existen errores de hecho en la aplicación o notificación de la multa que ameriten dejarla sin efecto, como así también que existen vicios en el procedimiento de fiscalización que sean de tal gravedad que ameriten dejar sin efecto estas sanciones.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 0277/006, 20.01.2015

Artículo 512

El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa.

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 503 de este Código.

Fuente: Ley N° 19.481, Artículo 1º, N° 10; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19, Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

Véase comentario artículo 511.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 253/001, 14.01.2020

Artículo 513

Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva.

Fuente: Ley N° 19.481, Artículo 1º, N° 10; Ley N° 20.087, Artículo Único, N° 19.

Artículo 514

La Dirección del Trabajo, para hacer efectivas sus competencias y facultades podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico.

La Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que establezca para tal efecto, mediante resolución.

La Dirección deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos en curso, de los cuales sean parte.

Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica de conformidad a este artículo, producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Artículo 515

Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo.

El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro.

La Dirección del Trabajo, previo requerimiento, deberá proporcionar a los tribunales de justicia la información contenida en el registro electrónico laboral.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Comentario

El precepto que nos ocupa, establece que los empleadores deben mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificada por el empleador en dicho sitio, esta obligación guarda directa relación con el inciso segundo del artículo 514, que establece que la Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, mediante medios electrónicos, como así mismo el artículo 508 que nos indica que las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deben efectuar mediante correo electrónico.

Es por lo anterior que los empleadores deben cuidar que el correo electrónico que registren en el sitio web de la entidad fiscalizadora sea uno que pueda ser revisado por personas que puedan atender los requerimientos que se le realicen o tomen debido conocimiento de las comunicaciones que les envíen.

Se establece además la obligación de parte de los empleadores de registrar la documentación que deriva de las relaciones laborales, en el sitio web de la Dirección del Trabajo, al analizar esta obligación, debemos tener en consideración que el artículo 31 del DFL N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en su inciso segundo dispone:

“Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones”.

Esta disposición legal, que obliga a los empleadores a mantener en el lugar de prestación de los servicios de los trabajadores la documentación que deriva de la relación laboral, sigue vigente y por lo tanto los empleadores deben procurar dar cumplimiento a esta exigencia, en caso de que la dispersión geográfica de los lugares de trabajo o por las condiciones de la prestación de los servicios impida tener la en los lugares de trabajo la documentación laboral en documentos originales, los empleadores pueden solicitar la centralización de documentación en los términos establecidos en los artículos 9 y 515 del Código del Trabajo, lo que les permitirá mantenerla en copia simple o bien en formato digital.

El registro de la documentación laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo no elimina la obligación de mantener la documentación en los lugares de trabajo, por lo que los empleadores deben seguir cumpliendo con la mencionada obligación aun cuando registren la documentación en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

El Decreto N° 14 de 31.03.2023 publicado en el Diario Oficial el 08.06.2023, que Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral Conforme A Lo Dispuesto En El Inciso Segundo Del Artículo 515 Del Código Del Trabajo Y Deroga Decreto Que Indica, es el reglamento actualmente vigente que determina los datos y la documentación que los empleadores deben registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estableciendo los documentos que deben registrarse y el plazo para hacerlo:

A. Contrato de Trabajo, el registro debe realizarse dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

Al registrar el contrato de trabajo se deben indicar las estipulaciones pactadas en dicho documento, las que deben por supuesto incluir las estipulaciones mínimas establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y las que sean atinentes en caso de contratos especiales como es por ejemplo las que se exigen en el caso de teletrabajo.

La información que el empleador registre será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También puede ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe la Dirección del Trabajo sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo. Además, dicha información deberá ser proporcionada por la Dirección del Trabajo a los tribunales de justicia, previo requerimiento de estos.

La información que proporcionan los empleadores a la Dirección del Trabajo le es aplicable lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada.

B. Modificaciones al Contrato de Trabajo (Anexos de contrato), dentro de los 15 días hábiles siguientes de suscritos, para poder hacer este registro se requiere que el contrato de trabajo este previamente registrado. El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos.

C. Terminaciones de Contrato de Trabajo, el plazo para hacer este registro dependerá de la causal de termino de contrato invocada, es así que tendremos:

- ✓ *Artículo 159 N° 1, Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.*
- ✓ *Artículo 159 N° 2, Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.*
- ✓ *Artículo 159 N° 3, Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.*
- ✓ *Artículo 159 N° 4, Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.*
- ✓ *Artículo 159 N° 5, Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.*
- ✓ *Artículo 159 N° 6, Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.*
- ✓ *Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.*
- ✓ *Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.*
- ✓ *Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.*

El plazo para hacer el registro de los términos de contrato de trabajo, según lo dispuesto en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, señalados según la causal de termino de contrato respectiva, atendida su ubicación en el Título V del Libro I Código del Trabajo, se computan de lunes a sábado, considerándose inhábiles sólo los domingos y festivos.

La información que debe registrar el empleador es:

- ✓ *Individualización de las partes.*
- ✓ *Fecha de inicio de la relación laboral.*
- ✓ *Fecha de término de la relación laboral.*
- ✓ *Fecha y forma de notificación de término, si corresponde.*
- ✓ *Causal de término invocada.*

Dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del finiquito, se debe registrar, la información de si el empleador imputo a la indemnización por años de servicios el aporte que realizó a la cuenta individual de cesantía del trabajador de conformidad al artículo 13 de la Ley N° 19.728

D. Libro de Remuneraciones Electrónico, el registro debe hacerse mensualmente, dentro de los primeros 15 días del mes siguiente al respectivo pago.

Según lo dispuesto en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

El empleador deberá registrar mensualmente los siguientes pagos efectuados a sus trabajadores:

- ✓ *Remuneraciones.*
- ✓ *Asignaciones o bonificaciones.*
- ✓ *Indemnizaciones.*
- ✓ *Demás beneficios pagados en dinero.*

E. Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el registro debe realizarse dentro 15 días hábiles contado desde la elección de los representantes del Comité Paritario.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

El empleador debe registrar los siguientes antecedentes:

- ✓ *Nombre y fecha de designación de los representantes patronales titulares y suplentes.*
- ✓ *Respecto del acta de elección de los representantes de los trabajadores:*
 - ✓ *Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).*
 - ✓ *Total de votantes.*
 - ✓ *Total de representantes por elegir.*
 - ✓ *Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.*
 - ✓ *Nombre completo de los representantes de los trabajadores.*

Realizado este registro se entenderá cumplida ante la Dirección del Trabajo las obligaciones de comunicación de constitución del comité paritario y el envío de una copia del acta de constitución del mencionado comité.

F. Comité Bipartito de Capacitación, El registro debe completarse en el plazo de 15 días hábiles contados desde la constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

El empleador debe registrar los siguientes antecedentes:

- ✓ *Fecha de constitución.*
- ✓ *Nombre de los integrantes que lo conforman.*

G. Inclusión Laboral De Las Personas Con Discapacidad. En el caso de los empleadores que ocupen 100 o más trabajadores y se encuentran a obligados contratar a lo menos el 1% de su dotación de personal a personas con discapacidad o asignatarias de pensión de invalidez, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, tiene la obligación de registrar los contratos de trabajo de las personas con discapacidad conforme lo establece el mencionado artículo 157 bis, el registro debe hacerse dentro de los 15 días siguientes a su celebración en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

H. Obligación De Actualizar La Información

En el reglamento que nos ocupa se establece la obligación de los empleadores mantener actualizada toda la información que deben registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, lo que debe hacerse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la modificación de la información.

Certificado De Indisponibilidad Técnica: debemos tener presente que en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, se establece que “Si los empleadores no pudieren acceder al Registro Electrónico Laboral o no pudieren registrar los datos por problemas técnicos en el sitio web de la Dirección del Trabajo, deberán realizar las siguientes acciones para obtener un certificado de indisponibilidad técnica:

- 1. Ingresar con la Clave Única para la realización de trámites en línea del Estado, al formulario web dispuesto por la Institución frente a esta incidencia.*
- 2. Seleccionar de una lista desplegable el trámite (REL) que ha presentado inconvenientes.*
- 3. Ingresar los datos del empleador (Nombre o Razón Social y RUT).*
- 4. Ingresar el correo electrónico en que desea recibir el certificado de indisponibilidad técnica.*
- 5. De manera opcional, podrá ingresar las observaciones o comentarios que estime pertinentes.*
- 6. Presionar el botón para obtener el certificado.*

Efectuado lo anterior, se desplegará en forma inmediata una pestaña en el navegador con el certificado de indisponibilidad técnica en formato PDF, el cual además será enviado al correo electrónico declarado por el solicitante previamente en el mismo formulario.”

Sanciones Para Los Empleadores Que No Realizan El Registro O Lo Hacen Fuera De Plazo

El no cumplimiento o cumplimiento fuera de plazo de la obligación de registrar la información laboral antes indicada, es una materia que puede fiscalizar y sancionar la Dirección del Trabajo, las normas que regulan estas materias no contemplan una sanción especial, por lo que el monto de las multas que podrían cursar en un procedimiento de fiscalización será las que se determinan como de carácter general en los artículos 505-A y 506 del Código del Trabajo, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:

- ✓ *Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.*
- ✓ *Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.*
- ✓ *Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.*

✓ Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

Artículo 516

No obstante lo señalado en los artículos 514 y 515, los empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud.

Asimismo, las comunicaciones podrán hacerse en la oficina de la Inspección del Trabajo, si el interesado se apersonare a recibirlas, dejándose constancia de ello en la plataforma electrónica o firmando en el expediente la debida recepción, según corresponda, consignándose la fecha y hora de la comunicación en ambos casos. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le comunica o notifica, se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento o en que pueda obtenerse del portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Artículo 517

La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos exclusivamente vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2 de la referida ley.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Artículo 518

Para el ejercicio de la labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

Artículo 519

La Dirección del Trabajo podrá hacerse parte o querellarse en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, en relación a los trámites que se desarrollen ante ella, o que se hubiere cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes.

Fuente: Ley N° 21.327, Artículo 1.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º

Las disposiciones de éste Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en estas registrá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social resolver en caso de duda acerca de la calidad de obrero o empleado de un trabajador para los efectos previsionales a que haya lugar mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y si el contrato hubiere terminado, la materia será la jurisdicción de los Tribunales de Justicia.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 1° transitorio.

Artículo 2º

Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el título VII del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas le correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 2° transitorio.

Artículo 3º

Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 3° transitorio.

Artículo 4º

Lo dispuesto en el artículo 58 de este Código, no afectará a las deducciones que actualmente se practiquen por obligaciones contraídas con anterioridad a su vigencia, las que continuarán efectuándose en conformidad a las normas legales por las que se regían.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 4° transitorio.

Artículo 5º

Los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tenían derecho al beneficio que establecía la Ley N° 17.335, lo conservarán en la forma prevista en ella.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 6° transitorio.

Artículo 6º

Las convenciones individuales o colectivas relativas a la indemnización por término de contrato o por años de servicio celebradas con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, con carácter substitutivo de la indemnización legal por la misma causa, en conformidad a los incisos primero del artículo 16 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y segundo del artículo 1° transitorio de la Ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

- a. Estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el Capítulo V del Libro I de este Código;
- b. No obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convenciones se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y no estarán sujetos a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato.
- c. Si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establecía el artículo 160 del Código del Trabajo aprobado por el artículo 1° de la Ley N° 18.620 y se ajustarán al período mínimo de pago que establece esa norma.

Con todo, si el pago de la indemnización se hubiera convenido en el contrato individual con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de las mismas se incorporará, para todos los efectos legales, y a partir del 17 de diciembre de 1984, a la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 7° transitorio.

Artículo 7°

Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990, y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que le correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, esta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la Ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios al 1° de diciembre de 1990.

Fuente: Ley N° 19.010 Artículo 1° transitorio.

Artículo 8°

Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiese corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 173.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes.

Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Fuente: Ley N° 19.010 Artículo 2° transitorio.

Artículo 9º

Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Fuente: Ley N° 19.010 Artículo 3º transitorio.

Artículo 10º

Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990 se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Fuente: Ley N° 19.010 Artículo 5º transitorio.

Artículo 11º

La liquidación de los fondos externos u otras entidades de análoga naturaleza extinguidos por aplicación del artículo 7º transitorio del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, interpretado por el artículo 15 de la Ley N° 18.018, continuará sujetándose a lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 19, de este último cuerpo legal.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 8º transitorio.

Artículo 12º

No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 304, en las empresas del Estado o en aquellas en que este tenga aportes, participación o representación mayoritarios, que no hubieren estado facultadas para negociar colectivamente durante la vigencia del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, la negociación sólo podrá tener lugar previa autorización dada en virtud de una ley.

Fuente: Ley N° 18.620 Artículo 9º transitorio.

Artículo 13º

La Ley N° 19.250 entró en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación con las siguientes excepciones:

- a. Lo dispuesto en el nuevo inciso cuarto del artículo 37 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, y modificado por el N° 14 del artículo 1º de la Ley N° 19.250 regirá noventa días después de la fecha de su entrada en vigencia.
- b. Lo dispuesto en el inciso primero del nuevo artículo 44 y en el nuevo inciso tercero del artículo 103 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificados por los números 16 y 36, respectivamente, del artículo 1º de la citada Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del mes subsiguiente al del inciso de la vigencia de esta última.

No obstante, los contratos o convenios colectivos que se celebren o renueven a partir de la vigencia de esta última ley deberán adecuarse a las nuevas disposiciones. Respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir, cuya fecha de

término de su vigencia sea posterior al primer día del mes subsiguiente al del inicio de vigencia de la referida ley, las nuevas disposiciones entrarán en vigor a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento.

- c. Los nuevos días de feriado que resulten de la aplicación del artículo 66 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 24 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, se agregarán, a razón de un día por cada año calendario, a partir del inicio del año 1993. ⁽¹⁾
- d. Lo dispuesto en los nuevos incisos del artículo 147 del Código del trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 49 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del tercer mes siguiente a la publicación de esta última.
- e. Las causas que al entrar en vigor la Ley N° 19.250 se encontraren ingresadas ante los tribunales, continuarán en su tramitación sujetas al procedimiento vigente a su inicio hasta el término de la respectiva instancia.

⁽¹⁾ La referencia al artículo 66 debe entenderse hecha al artículo 68.

Fuente: Ley N° 19.250 Artículo 2° transitorio.; Ley N° 19.374 Artículo 4° transitorio.

Artículo 14°

Las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.250 al artículo 60 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, al artículo 2.472 del Código Civil y al artículo 148 de la Ley N° 18.175, no afectarán los juicios que se encontraren pendientes a la fecha de su vigencia, ni a las quiebras decretadas judicialmente y publicadas en el Diario Oficial a esta misma fecha.

Fuente: Ley N° 19.250 Artículo 3° transitorio.

Artículo 15°

La derogación del artículo 15 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, dispuesta por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 19.250, en cuanto se refiere al trabajo minero subterráneo relativo a las mujeres, entrará en vigencia el 17 de marzo de 1996.

Fuente: Ley N° 19.250 Artículo 5° transitorio.

Artículo 16°

Los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 hubieren laborado dos turnos promedio mensuales, en los últimos doce meses calendario, podrán continuar ejerciendo sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico de seguridad al que alude el inciso tercero del artículo 130(2) del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620 y modificado por el N° 41 del artículo 1° de la Ley N° 19.250.

Los servicios podrán ser acreditados mediante certificaciones de los organismos previsionales o de los empleadores, finiquitos, sentencias judiciales u otros instrumentos idóneos.

Asimismo, los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 no tengan cumplido el requisito a que se refiere el inciso primero de este artículo, pero lo completen dentro del plazo de los doce meses siguientes a esa fecha, podrán también desempeñar sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico, acreditando los servicios con alguno de los antecedentes a que se refiere el inciso precedente.

Fuente: Ley N° 19.250 Artículo 7° transitorio.

Artículo 17°

Declárese, interpretando la Ley N° 19.010, que los beneficios y derechos establecidos en contratos individuales o instrumentos colectivos del trabajo, que hayan sido pactados como consecuencia de la aplicación de la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, derogada por el artículo 21 de la Ley N° 19.010, se entenderán referidos a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de esta última ley.

Asimismo, las referencias a la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, contenidas en leyes vigentes al 1° de diciembre de 1990, se entenderán hechas a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.010.

Fuente: Ley N° 19.250 Artículo 8° transitorio.

Artículo 18°

Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos.

Fuente: Ley N° 19.759 Artículo 2° transitorio.

Artículo 19°

La modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a), de la Ley N° 19.759 al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a), del N° 9 y el N° 17, de la Ley N° 19.759, al inciso primero del artículo 25 sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180" y al inciso final del artículo 106, respectivamente.

La modificación que se introdujo al inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la Ley N° 19.818 en el Diario Oficial.

Fuente: Ley N° 19.759 Artículo 3° transitorio.; Ley N° 19.818 Artículo Único.

Artículo 20°

La modificación del artículo único, N° 9, letra b), de la Ley N° 19.759, que incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1° de enero de 2003.

Fuente: Ley N° 19.759 Artículo 4° transitorio

Artículo 21°

La modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en el artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759.

Fuente: Ley N° 19.759 Artículo 5° transitorio

Artículo 22°

No obstante, lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por la Ley N° 19.759, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de la referida ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Fuente: Ley N° 19.759 Artículo 7° transitorio.

Artículo 23°

La norma señalada en el inciso tercero del artículo 163 se aplicará de la siguiente manera:

- b) En los contratos celebrados durante los primeros dieciocho meses de vigencia de dicha norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- c) En los contratos celebrados a partir del primer día del decimonoveno mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes doce meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- d) En los contratos celebrados a partir del primer día del trigésimo primer mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes seis meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- e) En los contratos celebrados con posterioridad al último día del tramo anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización en los mismos términos que se señalan en la norma permanente.

Si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos.

Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente.

Fuente: Ley N° 21.122, Artículo 1 N° 9.

Comentario

En este artículo se regula la forma en la cual se pagará la indemnización por el tiempo servido que tiene derecho lo trabajadores por obra o faena cuando su contrato de trabajo termina por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, establecida en el artículo 163, la cual es de 2.5 días por cada mes trabajado o fracción superior a 15 días.

Conforme el artículo transitorio de la Ley N° 21.122 sus disposiciones se aplicarán a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren o suscriban desde el 1 de enero de 2019, es

por ello que tendremos que el pago de esta indemnización por el tiempo servido se pague de la siguiente forma:

- a) Contratos celebrados desde el 01.01.2019 al 30.06.2020, esto es los 18 meses de vigencia de esta norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.*
- b) Contratos celebrados desde el 01.07.2020 al 30.06.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1.5 de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.*
- c) Contratos celebrados desde el 01.07.2021 al 31.12.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.*
- d) Contratos celebrados desde el 01.01.2022, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días., conforme lo establece el Artículo 163.*

Cuando el contrato por obra o faena inicia durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el cálculo de la indemnización se realizará de acuerdo al número de días que corresponda a los meses trabajados en cada uno de los períodos antes señalados.

Cuando en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término.

Jurisprudencia Administrativa

Ord. 954/009, 15.03.2019

Ord. 296, 25.01.2021

Ord. 557, 10.02.2021