

LABORAL

REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
JUNIO
2025 CHILE

LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

JUNIO 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS.....	3
FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL	5
LOS REQUISITOS PARA SER ELECTO O DESIGNADO DELEGADO SINDICAL	6
DURACIÓN DEL MANDATO.....	10
FORMALIDADES DE LA ELECCIÓN, ACTOS PREVIOS Y POSTERIORES A ELLA.....	10
NÚMERO DE DELEGADOS.....	11
PRERROGATIVAS O DERECHOS.....	14
HORAS DE TRABAJO SINDICAL:.....	14
FUERO LABORAL:.....	15
FUERO DE DELEGADOS SINDICALES CON CONTRATO A PLAZO FIJO O POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:	15
EFECTOS EN EL FUERO, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA ELECCIÓN Y/O DESIGNACIÓN DE DELEGADOS SINDICALES:	20
FORMAS DE ACREDITAR EL FUERO LABORAL EN CASO DE REINCORPORACIÓN EN SU TRABAJO DE UN DELEGADO SINDICAL.....	20
CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO Y PERDIDA DEL FUERO	21
POR CENSURA:.....	21
RENUNCIA AL CARGO O A LA RELACIÓN LABORAL:.....	24
SER ELECTO DIRECTOR DEL SINDICATO:.....	24
CUESTIONARIO LABORAL JUNIO 2025	25
EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD	25
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE JUNIO 2025	43
PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	43
BOLETÍN INFORMATIVO JUNIO 2025.....	50
LA RECONSIDERACIÓN DE DOCTRINA NO SE HACE VÍA COMUNICADOS DE PRENSA ..	50
CARTOLA ESTADÍSTICA	57
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025	60

LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS



En materia sindical, además de los directores sindicales, encargados de dirigir a las organizaciones sindicales, existe la figura de los delegados sindicales, los cuales pueden ser nombrados en aquellas empresas en las cuales un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios o bien un sindicato interempresa tenga trabajadores afiliados a su organización.

El Código del Trabajo en su artículo 229 dispone en relación a los delegados sindicales lo siguiente:

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.

De acuerdo a la norma citada, los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios que laboran en una empresa 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, siendo estos:
 - ✓ 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.
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 de los delegados sindicales, el sindicato 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 afectan 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. Es importante señalar que al momento de ser elegido un delegado sindical de un Sindicato Interempresa, se establece en el artículo 225 la obligación de comunicar al empleador por correo certificado el hecho de que uno o más trabajadores han sido elegidos delegados sindicales. De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1879/079, de 02.03.1996, a la comunicación que debe el sindicato de trabajadores interempresa enviar al empleador, informándole la elección de un delegado sindical, la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios, sin embargo el empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato interempresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical.

FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL

Los delegados sindicales, tienen como principal función representar a los trabajadores dentro de la empresa, defendiendo sus intereses y velando por el cumplimiento de sus derechos laborales.

Actúan también como enlace entre la plantilla y la dirección de la empresa, facilitando la comunicación y la negociación.

Tratándose de un figura intermedia entre el directorio de la organización y los socios de ésta que se desempeñan en un empresa, se entiende que su función consiste en representar al sindicato en esa empresa y, a la vez, llevar al directorio las motivaciones de esos socios en particular, procurando hacer más fluida la comunicación, además, se encuentra facultado para formar parte de las negociaciones colectivas como miembro de las comisiones negociadoras de conformidad con lo establecido en los artículos 334 bis A) y bis B), del Código del Trabajo.

Cabe señalar que las funciones del o los delegados sindicales deberán estar claramente especificadas en los Estatutos de la organización sindical.

Al igual que los dirigentes sindicales, los delegados sindicales, pueden trasladarse a los distintos establecimientos o faenas de la respectiva empresa para cumplir con su función de relacionar a los afiliados con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 5864/142, de 28.12.2005

Respecto del derecho que asistiría a un delegado sindical a trasladarse desde un establecimiento a otro de la empresa para representar a los socios del sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, la legislación laboral vigente no contempla norma alguna que les faculte para que realicen sus funciones en los distintos domicilios en donde la empresa tenga ubicados los establecimientos que la integran, pero tampoco limita o prohíbe dicha posibilidad.

En estas circunstancias, en opinión de este Servicio, forzoso es convenir que no existe inconveniente jurídico para que el delegado sindical cumpla con la función de relacionar a los trabajadores de una empresa determinada con el sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios a que pertenezcan, trasladándose hasta los distintos establecimientos en donde laboren los respectivos dependientes afiliados.

Ordinario N° 5383, de 03.11.2016:

De esta manera conforme lo señala dictamen nro. 6432/375 de 22.11.1993, la "ley pretendió fortalecer la actividad sindical con la creación de la institución del delegado sindical, que es un colaborador de los directores y parte de la organización sindical, similar a estos últimos en lo relativo a ciertas funciones y amparado en su gestión". Agrega el referido pronunciamiento "que en lo relativo a las funciones que competen a los delegados sindicales y por efecto de la asimilación que la ley adopta como criterio general, según lo ya expuesto, cabe sostener que corresponde a ellos la representación individual y colectiva de los socios del sindicato en que todos laboran como ante la organización sindical que los agrupa. No obstante sus funciones en ningún caso alcanzan a la dirección, organización, administración y representación del Sindicato, que corresponde exclusivamente a los directores sindicales"

En efecto, el artículo 229 del Código del Trabajo, dispone "Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales. Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243"

Se desprende de la norma que el legislador ha facultado a los trabajadores que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios para designar un delegado sindical a condición de que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director de la organización sindical respectiva. Agrega, la norma que si los trabajadores afiliados a la organización fueren veinticinco o más deberán elegir tres delegados sindicales y si entre aquellos se hubiere elegido como director sindical a dos o a uno de ellos, mantienen su derecho a elegir uno o dos delegados, respectivamente.

Si bien se trata de un figura intermedia entre el directorio del organización y los socios que se desempeña en una de las empresas base de la organización, la función de los delegados sindicales consiste en servir de nexo en la comunicación entre los socios y el directorio de la organización, representar a los trabajadores de una empresa determinada frente a la organización sindical a la que se encuentran afiliados, comunicar al directorio del Sindicato las inquietudes y/o motivaciones de los socios, formar parte de las comisiones negociadoras durante los procesos de negociación colectiva de conformidad a lo establecido en los artículos 334 bis A) y bis B), 339 y 343, todos del Código del Trabajo, esto, sin perjuicio de las atribuciones y facultades que se establezcan en los estatutos de la organización sindical.

LOS REQUISITOS PARA SER ELECTO O DESIGNADO DELEGADO SINDICAL

Los requisitos se desprenden de lo dispuesto en el mismo artículo 229 del Código del Trabajo, y tienen carácter copulativo, siendo estos:

- a) Ser trabajador de la empresa en la cual es elegido como delegado.

- b) Estar afiliado a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.
- c) El colectivo que lo designa y/o elige deberá estar integrado a lo menos, por 8 trabajadores de la misma empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios.
- d) No haber sido elegido director del sindicato.

Respecto de estos requisitos debemos señalar que la Dirección del Trabajo ha establecido que:

Ordinario N° 3839/193, de 18.11.2002

Si bien el legislador usa dos vocablos para referirse a la designación o elección del o de los delegados sindicales, de la historia de la ley y del texto expreso, se desprende que su intención fue establecer como único procedimiento la elección.

Ordinario N° 841/39, de 09.03.2001

Para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir en su elección con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

Si un delegado sindical es elegido en una empresa donde laboren menos de ocho trabajadores afiliados al sindicato, al no cumplir con los requisitos legales carecerá de fuero y, la nulidad del acto eleccionario podrá ser solicitada en Tribunales.

Ordinario N° 5574/253, de 30.08.1995

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que, para que proceda la designación de un delegado sindical, se requiere la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

En lo relativo al último requisito enunciado, esto es, a la circunstancia o condición que ninguno de los concurrentes posea la calidad de director del respectivo sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, es opinión de este Servicio que procede interpretar la norma legal, con el objeto de fijar su verdadero alcance, aplicando la disposición del artículo 19, inciso 1°, del Código Civil, que prescribe:

" Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su " tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu".

El sentido o significado cabal de la norma del artículo 229, en el punto que nos ocupa, aparece naturalmente de las expresiones usadas por la ley, que exigen solamente que ninguno de los trabajadores facultados para efectuar la designación haya sido elegido director del sindicato respectivo, y no puede eludirse este tenor literal que lo ilustra suficientemente, para buscar un pretendido requisito adicional no previsto y, por ende, no exigible.

De esta suerte, el sentido de la ley es claro en cuanto a que basta que ninguno de los trabajadores que designen a un delegado sindical sea director del respectivo sindicato, y que no es requisito legal la condición de afiliado a tal organización de a lo menos uno de ellos a la época de la última elección, como pretende la solicitante.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que para la designación de un delegado sindical basta cumplir los requisitos previstos por el artículo 229 del Código del Trabajo, y no procede exigir para tal efecto que a lo menos uno de los trabajadores que participan en ella haya estado afiliado al sindicato respectivo, a la fecha de la última elección de directorio.

Es importante tener presente que, en la elección de delegado sindical, solo debiesen participar los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva, es por ello que no podrían participar en ella un ex trabajador de la empresa aun cuando ellos mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate, sobre el particular la dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2658/63, de 08.07.2003

En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aún cuando mantengan su calidad de afiliados al sindicato interempresa de que se trate.

Ordinario N° 2247, de 25.05.2017:

Señalado lo anterior, a través de los procesos de fiscalización indicados precedentemente, se constató que en la elección de los delegados sindicales individualizados, concurrieron dos trabajadores sin vínculo laboral vigente, identificados en ambos informes de fiscalización como los Srs. Mauricio Ferreira y Marcos Villegas.

De esta manera, y según lo preceptuado en dictamen N° 2658/63, de 08.07.2003, de este Servicio, al analizar la norma contenida en el antiguo artículo 229 del Código del Trabajo concluyó que “En la elección de delegado sindical sólo deben participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa y con su relación laboral vigente al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva. Es decir, no podrán participar en ella ex trabajadores de la empresa aun cuando mantengan su calidad de afiliados al afiliado interempresa de que se trate”.

Por otra parte, a través de los procesos investigativos señalados se concluyó que en la elección para ser delegados sindicales de los trabajadores Sra. Claudia Araos Fernández y don Ángel Videla Contreras, -comunicada a la empresa FTS Servicios S.A., por parte del Sindicato Interempresas Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros SINTEC-CHILE-, no se dio cumplimiento al requisito exigido en la norma analizada del quorum mínimo de afiliados, según lo indicado precedentemente.

En ese sentido, cabe hacer presente que en virtud de lo señalado se eliminaron del registro del sistema informático del Departamento de Relaciones Laborales, de este Servicio, denominado SIRELA, el nombre de los dos ex trabajadores referidos, manteniendo la empresa FTF Servicios S.A., como delegado sindical a don Edison Ariel Oviedo Contreras, hasta el año 2020.

De esta manera, se debe indicar que de acuerdo a la doctrina institucional contenida en el Ord. N° 2500, de 19.05.2015, “en virtud de la derogación por la Ley N° 19.759, de 2001, de las normas del Código del Trabajo que conferían a esta Dirección facultades para fiscalizar a las organizaciones sindicales –otorgándose así pleno reconocimiento al principio de autonomía sindical consagrado en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y en los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile–, las Inspecciones del Trabajo se limitan a llevar a cabo revisiones formales del acto de elección de delegado sindical, que se traducen en exigir que el sindicato certifique el número de socios con que contaba a la fecha de la elección y si en la empresa respectiva laboran o no dirigentes sindicales; ello en orden a poder determinar el número máximo de delegados que pueden resultar electos en conformidad a la ley. En este contexto, bien puede ocurrir que el número de socios sea mayor al de los participantes en el acto eleccionario, no obstante lo cual, la entrega por el sindicato de la nómina íntegra de sus afiliados no es exigida como requisito para proceder al registro de un delegado sindical.

En este orden de consideraciones es útil precisar que todo acto que realicen las organizaciones en referencia debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención con aquellas, ya sea en las instancias previstas en la escritura de las entidades analizadas o mediante acciones interpuestas ante los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir que:

1) El acto de elección de delegados sindicales del Sr. Ángel Videla Contreras y Sra. Claudia Araos Fernández, del Sindicato Interempresas Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros SINTEC-CHILE, R.S.U. N° 130113173, comunicada a la empresa FTF Servicios S.A., fue registrado por este Servicio, en virtud de la revisión formal efectuada en el Manual de Procedimientos en Organizaciones Sindicales y Asociación de Funcionarios.

No obstante, lo cual, a través de los procesos de fiscalización 1307/2017/4 y N° 0201/2016/4145, se determinó que dicha organización sindical no reunía el quorum mínimo exigido por el antiguo artículo 229 del Código del Trabajo para la elección de más de un delegado sindical.

2) De conformidad al sistema informático del Departamento de Relaciones Laborales, de este Servicio, denominado SIRELA, el Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de la Construcción, Montaje Industrial y Otros INTEC-CHILE-, tiene registrado un delegado sindical en la empresa FTF Servicios S.A.

Ordinario N° 6435, de 19.12.2018

la revisión del acto de elección es un trámite formal, consistente principalmente en verificar que el sindicato certifique el número de socios con que contaba a la fecha de la elección y si en la empresa respectiva laboran o no dirigentes sindicales; ello en orden a poder determinar el número máximo de delegados que pueden resultar electos en conformidad a la ley.

De tal suerte, cualquier vicio o irregularidad de que adolezca un proceso eleccionario ya consumado, excede la competencia de este Servicio toda vez que exige pronunciarse acerca de la validez o nulidad del acto respectivo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales Electorales Regionales; ello atendido lo dispuesto en el artículo 10 número 2º de la ley N° 18.593, en cuya virtud corresponde a dichos órganos jurisdiccionales: «conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y de las de cualquiera otros grupos intermedios...»; asimismo, en conformidad al artículo 16 de la ley precedentemente citada, «Las reclamaciones a que se refiere el número 2º del artículo 10, deberán ser presentadas dentro del plazo de diez días contado desde la fecha del último escrutinio de la elección respectiva, por cualquier persona que tenga interés directo en ellas».

Cabe recordar que la doctrina de este Servicio ha señalado que todo acto que realicen las organizaciones en referencia debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención con aquellas, ya sea en las instancias previstas en la estructura de las entidades analizadas o mediante acciones interpuestas ante los Tribunales de Justicia.

Lo anotado precedentemente guarda armonía con lo sostenido por esta Dirección en dictamen N° 1979/174, de 17.05.2000.

Cualquier vicio o irregularidad de que adolezca un proceso eleccionario ya consumado, excede la competencia de este Servicio toda vez que exige pronunciarse acerca de la validez o nulidad del acto respectivo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales Electorales Regionales o, en su defecto, a los Tribunales de Justicia.

DURACIÓN DEL MANDATO

El mandato de los delegados sindicales de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y, de los sindicatos interempresa será el que en sus estatutos se haya determinado para los directores de la organización respectiva, teniendo en consideración que, aquél, se computa a partir de la fecha de su elección como tal.

En conformidad al artículo 235 del Código del Trabajo, el mandato sindical durará no menos de 2 años ni más de 4 años, debiendo los estatutos de la organización sindical establecer dentro de este límite la duración de los mandatos de los delegados sindicales.

FORMALIDADES DE LA ELECCIÓN, ACTOS PREVIOS Y POSTERIORES A ELLA

Como se dijera anteriormente, las normas que regulen el procedimiento aplicable para la elección del delegado sindical, deben constar en los Estatutos de la respectiva organización, las que, en todo caso, deben siempre contemplar los resguardos mínimos que permitan a los socios su derecho a opinión y su derecho a voto, es fundamental tener presente que para la validez del acto de elección y, por tanto, que el delegado goce de las prerrogativas que la ley le concede cumplir con el requisito de:

Acreditación calidad de socios del sindicato: Durante el proceso eleccionario, a quién le corresponde acreditar la calidad de socios es, en primera instancia, al Secretario del Sindicato de que se trata, pudiendo utilizar al efecto el libro registro de socios, u otro documento idóneo que lo reemplace conforme a los Estatutos de la organización, o, incluso, por una declaración jurada de este dirigente ante un ministro de fe que así lo certifique. A falta de secretario, este rol debería cumplirlo quién indique la norma estatutaria.

Del resultado de la elección y del procedimiento utilizado al efecto, con la nómina de los socios de la empresa que tiene el sindicato interempresa respectivo, certificada por el secretario de la organización o de alguno de sus directores, se debe levantar acta.

Para acreditar su calidad de tal, el o los delegados sindicales, deberán depositar el acta correspondiente en la Inspección del Trabajo respectiva, acompañando a ella la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que participaron en su elección. El acta deberá contener, a lo menos, la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Conjuntamente, deberá depositarse el documento que acredita la comunicación hecha al empleador, con sujeción a lo dispuesto en el inciso final del artículo 225 del Código del trabajo, a esta comunicación no es necesario que se acompañe la nómina de los socios que participaron en la elección.

Ordinario N° 1879/79, de 26.03.1996

1) La comunicación al empleador de la elección de un delegado del personal debe ser acompañada con la nómina de los trabajadores que lo eligieron. Por el contrario, tratándose de la elección de un delegado sindical la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios.

2) El empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato interempresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical.

NÚMERO DE DELEGADOS

El número de delegados a elegir depende del número total de trabajadores afiliados al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, que laboren en una misma empresa, es así que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229 tendremos que:

- ✓ 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

El universo que ha de considerarse para efectos de determinar cuántos delegados sindicales elegir, está conformado por los trabajadores de la empresa afiliados al Sindicato de que se trate, y, no por los de un establecimiento de ella.

Ordinario N° 2416/0134, de 25.07.2002

Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios se encuentran facultados para elegir delegado sindical de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 229 del Código del Trabajo, es decir, por empresa y en un número no superior al señalado en la misma norma.

En caso que el número de trabajadores afiliados a la organización sindical cambie en la empresa, por ejemplo, disminuya, el número de delegados sindicales se mantiene hasta el término del mandato, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo que al respecto ha señalado:

Ordinario N° 700, de 24.10.2024

1. La alteración en el número de trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa, no modificará el número de delegados sindicales, el que deberá adecuarse en la próxima elección de dichos representantes gremiales.

2. No se ajusta a derecho el registro por esta Dirección de un delegado sindical cuya elección se llevó a efecto en contravención a lo dispuesto en el artículo 229 inciso quinto del Código del Trabajo.

Asimismo, cabe señalar que en aquellas empresas donde los afiliados al sindicato superen los ocho trabajadores, resulta improcedente la figura de agruparles en dos o más conjuntos de ocho trabajadores, para así llegar a designar una cantidad superior de delegados sindicales, de los expresamente señalados por la ley.

Ordinario N° 3730/131, de 08.09.2003

1.- Los trabajadores de una empresa, afiliados a una misma organización sindical, sea sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, constituyen la base del quórum para elegir uno o tres delegados sindicales, no pudiendo subdividirse artificialmente para elegir más representantes de los que expresamente señala el artículo 229 del Código del Trabajo.

2.- La declaración de nulidad de una actuación sindical no compete a la Dirección del Trabajo, sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la facultad de los Tribunales Electorales Regionales para conocer las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial.

Ordinario N° 1229/63, de 08.03.1999

De la norma legal antes transcrita se colige que el legislador ha facultado para designar un delegado sindical a los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean 8 o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo.

Asimismo, de la referida norma se desprende que por expreso mandato del legislador, tales representantes gozan de fuero laboral en los términos del artículo 243 del Código del Trabajo, esto es, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo, salvo los casos de excepción previstos en el inciso 1° del mismo artículo.

Ahora bien, del claro tenor del precepto en comento, es dable inferir que la facultad de designar delegado sindical que asiste a los trabajadores que reúnan los requisitos que en el mismo se señalan ha sido circunscrita por el legislador a sólo uno de dichos representantes, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta procedente la designación de un número superior a aquél en una misma empresa.

La conclusión anterior se corrobora si se tiene presente que el legislador, al regular la institución del delegado de personal ha contemplado expresamente la posibilidad de que en una misma empresa existan uno o más según determinen agruparse los propios trabajadores de acuerdo al número y porcentaje de representatividad que para tal efecto prevé el artículo 302 del Código del Trabajo, lo que, como se dijera, no sucede con el delegado sindical a que se refiere el artículo 229 del mismo cuerpo legal, antes transcrito y comentado.

Cabe hacer presente que las razones expuestas por los consultantes en cuanto a que las diferentes características de la pesca de cerco y la pesca de arrastre ameritarían tener un delegado sindical independiente para cada una de estas artes de pesca, no son suficientes para alterar lo expresado en los párrafos que anteceden, atendido el claro tenor literal del artículo 229 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar que no resulta jurídicamente procedente que en Pesquera S.A. se proceda a la designación de un delegado sindical para la pesca de cerco y otro para la pesca de arrastre, sin perjuicio de la designación de uno solo para ambas artes de pesca, en conformidad a lo prevenido en el artículo 243 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 2793/136, de 05.05.1995

De la norma legal antes transcrita se colige que el legislador ha facultado para designar un delegado sindical a los trabajadores de una empresa que sean socios de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo.

Asimismo, de la referida norma se desprende que por expreso mandato del legislador, tales representantes gozan de fuero laboral en los términos del artículo 243 del Código del Trabajo, esto es, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo los casos de excepción previstos en el inciso 1° del mismo artículo.

Ahora bien, en la situación en consulta cabe señalar que de acuerdo a la información proporcionada, en cada una de las empresas que constituyen la base del sindicato interempresa, ha sido elegido entre sus trabajadores un director de dicho sindicato, de manera tal que, de conformidad con la norma legal antes transcrita y comentada, no es procedente, en la especie, la elección además de un delegado sindical.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, aún cuando no se diere el supuesto antes referido, igualmente no resultaría jurídicamente procedente elegir un delegado sindical por nave toda vez que ello significaría más de un delegado sindical en la respectiva empresa.

En efecto, del claro tenor del precepto del artículo 229, en comento, es dable inferir que la facultad de designar delegado sindical que asiste a los trabajadores que reúnan los requisitos que en el mismo se señalan, ha sido circunscrito por el legislador a sólo uno de dichos representantes, en otros términos, sólo puede existir un delegado sindical por empresa.

Lo anterior se corrobora si se tiene presente que el legislador, al regular la institución del delegado de personal ha contemplado expresamente la posibilidad de que en una misma empresa existan uno o más, según determinen agruparse los propios trabajadores de acuerdo al número y porcentaje de representatividad que para tal efecto prevé el artículo 227 del Código del Trabajo, lo que como se dijera no sucede con el delegado sindical a que se refiere el artículo 229 del mismo cuerpo legal, antes transcrito y comentado.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que los trabajadores elijan un delegado por barco, pero éste ya no será el instituido en el artículo 229 del Código del Trabajo y no tendrá, por ende, ninguna de las prerrogativas propias de él.

Si el trabajador se encuentra afiliado a más de un sindicato de trabajadores eventuales o interempresa, podrá ejercer su derecho a elegir delegado sindical en cada una de las empresas donde se desempeñe y, para ante los distintos sindicatos a que pertenezca.

Si con posterioridad a la elección de los delegados sindicales en una empresa, se hubiere elegido como director sindical uno o dos de ellos, los trabajadores mantienen su derecho a reemplazar uno o dos delegados sindicales, respectivamente

Si, por el contrario, en forma posterior a la elección de uno o más delegados sindicales, uno o más trabajadores distintos a estos resultan electos como dirigentes de la organización, se entenderá que dichos delegados mantienen su fuero como tales, conforme al artículo 243 del Código del Trabajo, debiendo ajustarse en el número en la próxima elección de delegados de conformidad a lo contemplado en el artículo 229 del cuerpo legal ya señalado.

PRERROGATIVAS O DERECHOS

Los delegados sindicales gozan de los siguientes derechos ante su empleador:

HORAS DE TRABAJO SINDICAL:

Los delegados sindicales, en materia de horas de trabajo sindical, gozan del mismo número horas y en los mismos términos que los directores sindicales, según se especifica en los artículos 249 a 252 del Código del Trabajo.

Es por lo anterior que los delegados sindicales gozan de un mínimo de 6 horas de trabajo sindical a la semana para realizar sus actividades sindicales.

Tales horas de trabajo sindical pueden ser acumuladas y cedidas a uno o más de los restantes delegados de una misma empresa, en todo o parte, previo aviso escrito al empleador. Asimismo, resulta jurídicamente procedente, que, al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa, puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, también previo aviso escrito al empleador.

La cesión entre delegados y dirigentes, no es posible, tratándose de delegados y dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aún cuando tuvieran un empleador común. Por último, no cabe la cesión de permisos de un delegado a un dirigente sindical de una misma organización pero que dependen de un empleador distinto.

Ordinario N° 197/15, de 14.01.2004

.1.- Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador.

2.- Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

3.- No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aún cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.

4.- No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

FUERO LABORAL:

Conforme lo prescribe el citado artículo 229 del Código del Trabajo, el delegado sindical *"gozará del fuero a que se refiere el artículo 243"*, por tanto, el delegado sindical se encuentra amparado por fuero laboral, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que en el inciso primero del artículo 243, ello implica que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo, mientras dure su mandato y, hasta 6 meses después de cesar éste, salvo que la cesación en él se hubiere producido por censura de la asamblea, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 243 del código del Trabajo, el empleador no puede ejercer las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo, esto es la facultad unilateral del empleador de cambiar el lugar de trabajo al trabajador y/o sus labores y funciones, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

FUERO DE DELEGADOS SINDICALES CON CONTRATO A PLAZO FIJO O POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO:

En relación con los trabajadores con este tipo de contratos es necesario distinguir:

a) Delegados sindicales de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios:

En lo que se refiere a estos trabajadores, la prerrogativa del fuero los ampara sólo durante el período de vigencia del contrato de trabajo, no requiriéndose, en consecuencia, solicitar la autorización judicial previa a que alude el artículo 174 del Código del Trabajo, esto de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo que dispone:

"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."

La Dirección del Trabajo sobre el particular ha señalado:

Ordinario N° 3837/191, de 18.11.2002

Asimismo, se colige que el legislador en el inciso final de la norma en análisis, ha establecido limitaciones al fuero que asiste a los directores de los sindicatos eventuales o transitorios cuyos contratos sean de plazo fijo o por obra o servicio determinado, al consignar que tales dirigentes están amparados por dicha prerrogativa sólo durante el período de vigencia del respectivo contrato de trabajo.

Finalmente, se desprende que por expreso mandato de la ley, contenido en el inciso tercero del precepto en comento, los delegados sindicales gozan de fuero sindical en los términos previstos en el inciso primero de la norma en referencia.

Pues bien, el legislador al extender el derecho a fuero a los delegados sindicales no se pronunció expresamente respecto del sistema de contratación a que deben encontrarse afectos los mencionados delegados para gozar del citado beneficio en los términos a que hace referencia la norma pertinente. Tampoco es posible determinar a través de la aplicación del articulado correspondiente la intención que ha tenido al respecto.

De este modo, para resolver la situación de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado que han sido elegidos como delegados sindicales ante un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, en relación con el tiempo durante el cual se encuentran protegidos por el fuero sindical, se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu a uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso convenir que, si el legislador estableció que respecto de los directores sindicales de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios cuyos contratos de trabajado sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar el desafuero al término del mismo, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito, se defina que en el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que sean designados o elegidos como delegados sindicales en representación de trabajadores afiliados a sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, la prerrogativa comentada les proteja únicamente durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato, no requiriéndose, en consecuencia solicitar su desafuero, cuando su contrato individual expire.

A mayor abundamiento y complementando la conclusión anterior cabe señalar que una interpretación distinta implicaría que los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, elegidos para representar a trabajadores afiliados a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, quedarían con una mayor protección que los propios directores sindicales de las citadas organizaciones cuyos contratos de trabajo hubieren sido pactados en situación similar.

Ahora bien, cabe señalar que el inciso final del artículo 243, del Código del Trabajo, transcrito anteriormente, sólo ha establecido limitaciones al fuero que asiste a los directores de los sindicatos eventuales o transitorios cuyos contratos sean de plazo fijo o por obra o servicio determinado, al consignar que tales dirigentes están amparados por dicha prerrogativa sólo durante el período de vigencia del respectivo contrato de trabajo, no se ha incluido, por tanto, en esta limitación a los dirigentes de los sindicatos interempresa, a quienes les es aplicable plenamente el inciso 1º de la norma en comento.

Por consiguiente, en esta situación corresponde, armonizando lo dispuesto en los incisos 1º y 3º del artículo 243 del Código del Trabajo, también transcrito en el cuerpo del presente informe, afirmar que el fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que en el citado inciso 1º se consignan.

Ahora bien, la conclusión anterior permite establecer que tanto los dirigentes sindicales del sindicato interempresa como los delegados sindicales que actúan frente a él, sin distinciones de ninguna naturaleza, se encuentren en igualdad de condiciones ante el ejercicio del derecho a fuero sindical.

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

- 1. - Reconsiderarse parcialmente la doctrina contenida en el Ordinario N° 1357/80, de 29 de marzo de 1993, emanada de esta Dirección del Trabajo., en el sentido indicado en el punto N° 2.*
- 2. - A los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato.*

Por su parte, el fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que se consignan en el inciso 1º, del artículo 243 del Código del Trabajo.

b) Delegados sindicales de sindicatos interempresa:

Conforme a la jurisprudencia vigente, contenida en dictamen N° 1357/080 de fecha 29 de marzo de 1993, el fuero de los delegados sindicales de los sindicatos interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de cesado en el cargo, cualquiera sea la duración de su contrato de trabajo, esto es, indefinido, de plazo fijo, o bien por obra o servicio determinado, sin que les resulte aplicable la norma contenida en el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2.500, de 19.05.2015:

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que sobre el particular, este Servicio, mediante dictamen N° 3839/193, de 18.11.2002, sostuvo que, si bien, la norma recién transcrita y comentada utiliza en el primer caso el vocablo «designar» y en el segundo la expresión «elegir», para aludir al acto a través del cual los afiliados a un sindicato interempresa como el

de la especie deben manifestar su preferencia por uno de los socios del mismo para ocupar el cargo de delegado sindical en la empresa en que laboran, concluye señalando que la intención del legislador ha sido la de establecer como único procedimiento para ello, la elección en ambos casos.

En consonancia con dicha doctrina administrativa, y de acuerdo a lo informado mediante pase citado en el antecedente 1), por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección, el Sindicato Interempresa de Trabajadores del Comercio y Servicios «Valparaíso» depositó, con fecha 28.11.2014, en la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, el acta de 25.11.2014, en el que consta que fue elegido como delegado sindical, el Sr. Federico Javier Ruiz Espíndola y que el sindicato comunicó el hecho a la empresa, mediante correo certificado de 27.11.2014, dando de ese modo cumplimiento a lo previsto en el artículo 225 del Código del Trabajo.

Consta, igualmente, del informe en referencia, que como resultado de la revisión formal que, conforme a las instrucciones vigentes, deben efectuar las inspecciones del trabajo una vez efectuado el depósito de los antecedentes que dan cuenta de la elección de uno o más delegados sindicales, la aludida Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, constató que en el padrón electoral, certificado por el Presidente y Secretario del Sindicato, se consignaba que el número de socios de la organización ascendía a ocho, todos los cuales aparecían en la nómina adjunta al acta, a excepción del delegado sindical electo, Sr. Ruiz Espíndola.

En atención a lo anterior, mediante Ordinario N° 2706, de fecha 31.12.2014, la citada Inspección informó a la organización sindical acerca de la improcedencia de otorgar al Sr. Ruiz la calidad de delegado sindical aforado, en conformidad a la disposición del artículo 229 del Código del Trabajo, salvo que la organización hubiese cometido un error en la certificación del número de afiliados a la misma que laboraban en la empresa Transportes Alberto Díaz Parraguez E.I.R.L. a la fecha del acto eleccionario en comento.

Con fecha 07.01.2015, los dirigentes del Sindicato Interempresa de Trabajadores del Comercio y Servicios «Valparaíso», depositaron en la misma Inspección un certificado suscrito por su directorio, mediante el cual dan cuenta de que a la fecha de la elección del delegado sindical de que se trata, el sindicato registraba un total de nueve socios en la empresa respectiva, entre ellos, el Sr. Ruiz Espíndola, quien no habría sido incorporado como tal en la nómina por no haber concurrido a la votación en la que resultó electo como delegado sindical; en virtud de dicha información, el aludido representante sindical fue registrado por esta Dirección en el sistema informático existente al efecto.

En lo concerniente a la interrogante por Ud. planteada acerca de la existencia de socios del sindicato respectivo en la empresa que representa, cabe hacer presente que, en virtud de la derogación por la Ley N° 19.759, de 2001, de las normas del Código del Trabajo que conferían a esta Dirección facultades para fiscalizar a las organizaciones sindicales —otorgándose así pleno reconocimiento al principio de autonomía sindical consagrado en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República y en los convenios internacionales 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile—, las inspecciones del trabajo se limitan a llevar a cabo revisiones formales del acto de elección de delegado sindical, que se traducen en exigir que el sindicato certifique el número de socios con que contaba a la fecha de la elección y si en la empresa respectiva laboran o no dirigentes sindicales; ello en orden a poder determinar el número máximo de delegados que pueden resultar electos en conformidad a la ley. En este contexto, bien puede ocurrir que el número de socios sea mayor al de los participantes en el acto

eleccionario, no obstante lo cual, la entrega por el sindicato de la nómina íntegra de sus afiliados no es exigida como requisito para proceder al registro de un delegado sindical.

En este orden de consideraciones es útil precisar que todo acto que realicen las organizaciones en referencia debe ajustarse a la ley y a sus estatutos, de manera que su incumplimiento puede acarrear la nulidad de dichas actuaciones. En otros términos, si un sindicato no cumple con tales disposiciones nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de los actos realizados en contravención con aquellas, ya sea en las instancias previstas en la estructura de las entidades analizadas o mediante acciones interpuestas ante los Tribunales de Justicia.

Cabe agregar al respecto que cualquier vicio o irregularidad de que adolezca un proceso eleccionario ya consumado, excede la competencia de este Servicio toda vez que exige pronunciarse acerca de la validez o nulidad del acto respectivo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales Electorales Regionales; ello atendido lo dispuesto en el artículo 10 número 2° de la ley N° 18.593, en cuya virtud corresponde a dichos órganos jurisdiccionales: «conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y de las de cualquiera otros grupos intermedios...»; asimismo, en conformidad al artículo 16 de la ley precedentemente citada, «Las reclamaciones a que se refiere el número 2° del artículo 10, deberán ser presentadas dentro del plazo de diez días contado desde la fecha del último escrutinio de la elección respectiva, por cualquier persona que tenga interés directo en ellas».

La conclusión precedente concuerda con lo sostenido por esta Dirección en dictamen N° 1979/174, de 17.05.2000.

Finalmente, en lo que respecta al fuero que ampara a los delegados sindicales, cabe remitirse a lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, según el cual, dichos representantes gremiales gozan del fuero previsto en el artículo 243 del mismo cuerpo legal. Por su parte, los incisos 1°, 2° y 3° de esta última disposición legal, prevén:

Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código.

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

De este modo, de los preceptos transcritos es posible inferir, en lo que interesa, que los delegados sindicales están amparados por el fuero en los mismos términos que los directores sindicales y, por tanto, gozan de dicha prerrogativa legal a partir de la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, con las excepciones allí previstas.

EFFECTOS EN EL FUERO, EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA ELECCIÓN Y/O DESIGNACIÓN DE DELEGADOS SINDICALES:

De no darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 229 del Código del Trabajo en la designación y/o elección de un delegado sindical, debe entenderse que dicho acto no se ha ajustado a derecho y, por ende, el trabajador designado y/o elegido no se encontraría afecto al fuero consignado en la disposición ya mencionada.

La conclusión anterior se contiene en los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 3285/241, de 20.07.1998

Los hechos expuestos permiten señalar, en opinión de la suscrita, que la designación de don como delegado sindical, no se ajustó a derecho, toda vez no se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 229 del Código del Trabajo, de donde se sigue que no estuvo afecto al fuero consignado en dicha disposición legal para quienes detentan la aludida calidad y el empleador pudo poner término a su contrato de trabajo en virtud de la causal prevista por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin necesidad de obtener la autorización judicial previa a que se refiere el artículo 174 inciso 1° del mismo cuerpo legal.

Ordinario N° 841/39, de 09.03.2001

Para que un trabajador designado delegado sindical goce del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, es fundamental cumplir en su elección con los requisitos establecidos en el artículo 229 del mismo cuerpo legal, esto es, la concurrencia de ocho o más trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores transitorios, y que ninguno de ellos hubiere sido elegido director del sindicato de que se trate.

FORMAS DE ACREDITAR EL FUERO LABORAL EN CASO DE REINCORPORACIÓN EN SU TRABAJO DE UN DELEGADO SINDICAL

La Dirección del Trabajo ha establecido en sus pronunciamientos que en caso de un delegado sindical que hubiese sido desvinculado de la empresa, para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo que debe ver su reincorporación, exigirse a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron al delegado sindical afectado por el despido, constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma, exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo.

Es importante tener en cuenta lo señalado por la Dirección del Trabajo, ya que esto puede ser solicitado al fiscalizador que concurra a la empresa con el fin de que se acredite efectivamente que la persona goza de fuero laboral por tener la calidad de delegado sindical que se ordena reincorporar.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3839/193, de 18.11.20023

Para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo, especialmente para efectos de la reincorporación de un trabajador despedido que alega dicha investidura, se deberá exigir a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron el delegado o delegados sindicales afectados por el despido; constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Asimismo, se deberá exigir la exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo, comunicación que debe llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles laborales siguientes de su elección.

CAUSALES DE CESACIÓN EN EL CARGO Y PERDIDA DEL FUERO

Los delegados sindicales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo pueden cesar en sus cargos por:

- ✓ 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
- ✓ Por término de la empresa
- ✓ En caso que 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 del Código del Trabajo

El Artículo 243 del Código del Trabajo en su inciso primero dispone:

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.

POR CENSURA:

Para la censura del delegado sindical se deben cumplir con los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 244 del Código del Trabajo que regula la censura del directorio de una organización sindical, norma que dispone:

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.

La dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que en la censura de un delegado sindical, solo podan participar los trabajadores afiliados a la organización sindical que eligieron al delegado sindical y que trabajen la respectiva empresa.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado.

Ordinario N° 2929/59, de 28.12.2021

De los preceptos recién transcritos se infiere que, salvo que acontezca alguno de los eventos señalados por la ley -entre estos la censura de la asamblea sindical-, los directores sindicales gozan de fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de su cesación en el cargo.

Asimismo, salvo caso fortuito o fuerza mayor, el empleador no podrá ejercer a su respecto las facultades que establece el artículo 12 del mismo Código.

Se colige, además, del inciso 3° de la norma en estudio, que las reglas contenidas en los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales, de forma tal que, por expresa remisión de la ley, los aludidos delegados de los sindicatos interempresa, o de trabajadores eventuales o transitorios, en su caso, están amparados igualmente por el referido fuero; por la prohibición de ejercer a su respecto -salvo caso fortuito o fuerza mayor- las facultades previstas en el artículo 12 del mismo Código, y afectos a las causales de cese de dicho fuero allí contempladas.

En lo que respecta a la pregunta específica formulada, que dice relación con la procedencia de hacer aplicable a los delegados sindicales la causal de cese del fuero por censura de la asamblea, cabe señalar que, la expresa remisión efectuada por el legislador en el inciso 3° tercero del artículo 243 en comento, a través de la cual hace aplicable a los delegados sindicales, entre otras causales de término del fuero, la de censura del directorio sindical, no admite distingo alguno al respecto, de modo que esta rige también respecto de los delegados en referencia.

A igual conclusión es posible arribar si se recurre a la regla práctica de interpretación denominada «argumento de no distinción», que se expresa en el aforismo jurídico: «donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir».

En mérito de lo expuesto, cumpla con informar a Ud. que, la censura del directorio sindical establecida en el artículo 244 del Código del Trabajo resulta aplicable a los delegados sindicales, por expresa remisión de la ley en tal sentido.

Corresponde referirse a continuación a la consulta destinada a determinar si resulta procedente censurar a un delegado sindical a cuyo respecto pretende aplicarse la medida disciplinaria de expulsión y si ello supone que la censura afectaría a todos los delegados de las empresas en que laboren socios del respectivo sindicato.

Al respecto, cabe recurrir, en primer término, a la norma del artículo 244 del Código del Trabajo, que regula las condiciones y procedimiento exigidos para tal efecto, en los siguientes términos:

"Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

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."

De la norma preinserta se colige que el legislador ha establecido expresamente el mecanismo por el cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con las actuaciones de uno o más de sus directores, procedimiento que debe cumplir con las formalidades que la misma disposición legal que la contempla se encarga de señalar.

Se infiere igualmente que la censura aprobada en conformidad con la ley genera la pérdida de la calidad de director sindical, no solo respecto de uno o más de los dirigentes afectados, sino de todo el directorio.

Tal disposición se sustenta en lo preceptuado en el artículo 234 del Código del Trabajo, con arreglo al cual, a dicho directorio, concebido como un cuerpo colegiado, se le ha otorgado la representación judicial y extrajudicial de la respectiva organización; es así que, en razón de habersele conferido tal carácter, le corresponde, en general, dar cumplimiento a los fines asignados a los sindicatos, entre estos -acorde con lo previsto en el artículo 220 del citado código-, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva y hacer valer los derechos que emanen de los instrumentos colectivos y los contratos individuales de trabajo a los que se encuentran afectos los socios respectivos.

En relación con esta materia, mediante Dictamen N°5887/372 de 02.12.1999, este Servicio ha señalado que no resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de un sindicato que tiene, a su vez, la calidad de director de dicha organización, sin que haya sido previamente censurado por la asamblea, por cuanto, el legislador ha establecido expresamente el mecanismo por el cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus directores, procedimiento que debe cumplir con las formalidades establecidas por la ley para el acto de censura.

Pues bien, atendido que los delegados sindicales gozan del fuero previsto por la ley para los directores sindicales y pueden ser igualmente censurados, ha de aplicarse a su respecto la misma doctrina contenida en el pronunciamiento citado en el párrafo anterior.

Lo expuesto permite concluir que, no resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de un sindicato que ostenta, además, la calidad de delegado sindical y que no ha sido previamente censurado por la asamblea, por cuanto el legislador ha establecido expresamente el mecanismo a través del cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus delegados, procedimiento que debe cumplir con las formalidades previstas por la ley para el acto de censura.

Establecido lo anterior, cabe referirse a la consulta formulada con el objeto de que se determine por esta Dirección si correspondería censurar a todos los delegados sindicales elegidos por los socios que laboran en las empresas base del sindicato interempresa de que se trata.

Al respecto, debe tenerse en consideración que los delegados sindicales no son electos como un cuerpo colegiado con facultades de representación del respectivo sindicato interempresa, o de trabajadores eventuales o transitorios, en su caso, sino que sus funciones se circunscriben a la representación de los socios de la organización que prestan servicios en alguna de las empresas base del sindicato, por tanto, solo correspondería someter a dicho proceso al o los delegados elegidos por los socios de la empresa, que hayan tenido relación con los hechos que pudieren dar lugar a su censura.

Finalmente, en cuanto a la interrogante planteada acerca de quiénes de los socios de un sindicato interempresa pueden solicitar y votar la censura de un delegado sindical, vale decir, si correspondería participar a todos ellos o solo a los dependientes de la empresa que lo eligieron como delegado para que los represente ante la organización, cúpleme informar que, en concordancia con lo ya expresado, únicamente estos últimos pueden participar con su voto en dicho proceso.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La censura del directorio sindical establecida en el artículo 244 del Código del Trabajo resulta aplicable a los delegados sindicales, por expresa remisión de la ley en tal sentido.

2. No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de un sindicato que ostenta, además, la calidad de delegado sindical y que no ha sido previamente censurado por la asamblea, por cuanto el legislador ha establecido expresamente el mecanismo a través del cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus delegados, procedimiento que debe cumplir con las formalidades previstas en la ley para el acto de censura, y que se llevará a efecto en los términos expuestos en el presente informe.

RENUNCIA AL CARGO O A LA RELACIÓN LABORAL:

Conforme al Principio de Libertad Sindical, el delegado sindical es libre para poner término a su mandato cuando lo estime conveniente, como para presentar la renuncia a su calidad de trabajador de la empresa, sin embargo, en este último caso, se entenderá que renuncia también a su calidad de delegado sindical, lo cual importa el cese del fuero. Ello en consideración a que el delegado sindical cumple el rol de intermediario entre los socios del sindicato, trabajadores de una empresa determinada, con su organización, de manera que es requisito esencial que el delegado mantenga un vínculo laboral tanto con la empresa como con los trabajadores que lo eligieron.

SER ELECTO DIRECTOR DEL SINDICATO:

Del tenor del mismo artículo 229 del Código del Trabajo, se desprende claramente que quien sea elegido como director sindical no podrá actuar como delegado sindical.

CUESTIONARIO LABORAL JUNIO 2025

EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

1. ¿Qué es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

El Reglamento Interno es una especie de ley que rige en la empresa y 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.

2. ¿Qué empleadores se encuentran obligados a tener reglamento de higiene y seguridad?

Todos los empleadores deben tener este reglamento, independiente del número de trabajadores que tengan en la empresa y el tipo de contrato que tengan.

3. ¿Qué empleadores deben tener Reglamento Interno de Orden higiene y seguridad?

Todos los empleadores que cuenten con 10 o más trabajadores permanentes en la empresa.

El Reglamento de Higiene y Seguridad debe existir con 1 trabajador.

4. ¿Cuáles son las estipulaciones mínimas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad?

El reglamento interno debe contener, a lo menos:

- a. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno.
- b. Los descansos.
- c. Los diversos tipos de remuneraciones.
- d. El lugar, día y hora de pago.
- e. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.
- f. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.
- h. 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.

- i. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento.
- j. 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.
- k. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior,
- l. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán los trabajadores en caso una investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, el procedimiento debe considerar las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.
- m. El procedimiento a que se someterán los reclamos por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, cuyo reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados, cuya respuesta debe ser entregada en un plazo no mayor de treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia en la letra e) 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.

5. ¿Puede el empleador modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Si, cumpliendo con el procedimiento señalado en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo, siendo este:

- a. Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.
- b. Debe ponerse en dos sitios visibles de la empresa con la misma anticipación.
- c. Entregarse copia de texto a los sindicatos, delegados de personal y comités paritarios existentes en la empresa.
- d. Entregarse copia a todos los trabajadores.
- e. El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de cinco días, desde la fecha en que comienza a regir.

6. ¿Qué debe contemplar el Reglamento Interno en materia del principio de igualdad de remuneraciones?

Las denuncias invocando el artículo 62 bis, se substanciarán en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del libro V del Código del Trabajo. Vale decir, siguiendo el procedimiento de Tutela Laboral. Una vez que se haya concluido el procedimiento de reclamación previsto en el reglamento interno de la empresa.

Por ello, el Reglamento Interno debe contener respeto de este tema lo siguiente;

- a. El Principio de igualdad invocado expresamente.
- b. Las diferencias objetivas de discriminación en las remuneraciones, que se funden expresamente en: capacidades, calificaciones, experiencia, idoneidad, responsabilidad o productividad, negociación colectiva, entre otras.
- c. El Procedimiento de Reclamación Interno siendo este escriturado y de pronta respuesta por parte del empleador al trabajador (a).

7. ¿Qué debe contemplar el Reglamento Interno en materia de relativa al acoso sexual?

El Reglamento Interno debe contener respecto de éste tema lo siguiente;

- a. El procedimiento al que se someterán las eventuales denuncias por acoso sexual.
- b. Las medidas de resguardo en favor de la persona afectada.
- c. Las sanciones que se aplicarán al acosador si se comprueban los hechos que fueron denunciados.

8. ¿En quién recae la obligación de confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La ley impone al empleador la obligación de confeccionarlo.

9. ¿Qué debe entenderse por la expresión "trabajadores permanentes"?

El legislador, al emplear la expresión "trabajadores permanentes" lo ha hecho en contraposición a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en forma transitoria o esporádica a una empresa.

10. Una empresa que contrata solo personal para desempeñarse en obras o faenas determinadas, ¿Tiene obligación de confeccionar el Reglamento Interno?

No, por cuanto, esta obligación se ha impuesto a las empresas que ocupen trabajadores permanentes.

11. ¿Las Notarías deben confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

12. ¿Una empresa que ocupa menos de 10 trabajadores, ¿Se encuentra obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

Aquellas empresas que no estén afectas a la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad por contar con menos de 10 trabajadores, se encuentran igualmente

obligadas a establecer un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, en virtud de lo dispuesto por los artículos 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y artículo 58 del Decreto N° 44-2023.

13. ¿Cuál es el objetivo de este Reglamento?

El Reglamento Interno, tiene por objeto regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general las formas y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

14. ¿El Reglamento Interno puede formar parte del Contrato de Trabajo?

Sí, para lo cual se requiere que en el contrato de trabajo o en anexo se acuerde tal circunstancia.

15. En el Reglamento Interno, ¿Puede el empleador disponer que formará parte del contrato de trabajo?

No, porque el Reglamento Interno es la manifestación unilateral de la voluntad del empleador y para que se produzca ese efecto, es necesario el acuerdo del trabajador.

16. ¿Qué efecto produce la circunstancia que el Reglamento Interno integre el contrato de trabajo?

Al integrar el Reglamento Interno el contrato de trabajo, cada vez que se infrinja el Reglamento Interno, en definitiva, se estará incumpliendo el contrato de trabajo.

17. ¿Qué otro efecto genera la incorporación del Reglamento Interno al contrato de trabajo?

Produce el importante efecto que cada vez que se modifique el Reglamento Interno, en definitiva, se estará modificando el contrato de trabajo, por lo cual se requerirá el acuerdo o consentimiento de cada uno de los trabajadores.

18. ¿Qué ocurre si un trabajador se niega a aceptar la modificación del Reglamento Interno que forma parte del contrato de trabajo?

A ese trabajador la modificación no le afectará, por lo cual, no podrá exigirse el cumplimiento de la modificación.

19. ¿Es necesario dejar constancia de la entrega del Reglamento Interno?

Es importante dejar constancia que el trabajador ha recepcionado el Reglamento Interno, ya sea, en el contrato de trabajo, en un anexo de contrato o en cualquier documento en el que conste tal circunstancia.

20. Los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537, ¿Se encuentran obligados a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

La obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, alcanza a los edificios o condominios regidos por la Ley N° 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, por cuanto dicha obligación recae sobre toda empresa o entidad, con prescindencia del número de trabajadores que en ella existan o de las especiales características del empleador de que se trate.

No resultando obligatorio a su respecto la confección del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

21. ¿Qué exigencias impone la ley para el establecimiento de obligaciones y prohibiciones?

Las obligaciones y prohibiciones que deben consignarse en el Reglamento Interno 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.

22. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ¿Puede contener otras menciones o disposiciones?

La ley enumera las menciones mínimas que debe contener todo Reglamento Interno, por lo cual, no existe inconveniente para que se agreguen otras menciones en la medida que no infrinjan la ley y los derechos de los trabajadores.

23. Al establecerse sanciones en el Reglamento Interno, ¿Qué debe indicarse?

Es necesario que se especifique la sanción que se aplicará a una determinada infracción y el procedimiento a través del cual se aplicarán tales sanciones.

24. Cuál debe ser el orden de prelación al establecerse sanciones en el Reglamento Interno, ¿Qué debe indicarse?

Las faltas pueden ser sopesadas por el grado de incumplimiento del Reglamento Interno siendo concordante con la sanción, pudiendo ser estas leves, reiteradas, graves, gravísimas.

- a. Amonestación verbal y/o escrita.
- b. Multas.
- c. Causales de despido: en sintonía con las disposiciones del Código del Trabajo.

25. ¿Cuál es el monto de las multas que pueden estipularse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas del Reglamento Interno se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

26. ¿Puede reclamar el trabajador de la aplicación de una multa?

De su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

27. ¿Cuál es el destino de las multas que se apliquen por infracción a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

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.

28. ¿Cuál es el destino de las multas en el caso de no existir fondos de bienestar?

A falta de los fondos o entidades indicados en la respuesta anterior el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

29. En el evento que en la empresa exista bienestar de la empresa y de los trabajadores, ¿A quién se destina la multa?

Si en una misma empresa coexisten en forma paralela un servicio de bienestar social que la misma tiene para sus trabajadores y una entidad de tal carácter de un sindicato, las multas que se apliquen por infracción al Reglamento Interno deben destinarse a incrementar el fondo de bienestar de la empresa.

30. Lo indicado en las respuestas precedentes, ¿Se aplica a la infracción de normas de higiene y seguridad?

El ámbito de aplicación de las normas relativas a multas y destinación de las mismas, que se impongan por infracción al Reglamento Interno, está referido solamente a las normas de orden que dicho instrumento contempla y no se atiende a aquéllas relativas a prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento.

31. ¿Puede regularse en el Reglamento Interno el uso del correo electrónico, internet y redes sociales?

De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, internet y redes sociales.

Respecto del acceso a los correos electrónicos de la empresa asignados a los trabajadores, estos podrán ser revisados en la medida que sean considerados como herramientas de trabajo y el trabajador sepa de antemano de este tipo de control y el uso del correo asignado sea regulado adecuadamente, tanto en el contrato de trabajo como en las disposiciones del reglamento interno, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 5342/031, de 15.11.2019, ha señalado:

“Este concepto recientemente mencionado - la expectativa de privacidad-, es el elemento clave para poder dirimir cuando la gestión y revisión del producto de una herramienta tecnológica por parte del empleador se ajustará o no a derecho, siendo menores las facultades de revisión del empleador mientras más altas sean las legítimas expectativas de privacidad del trabajador. En términos abstractos, de no existir regulación alguna sobre el uso de la casilla de correo electrónico de la empresa, y de ésta no ser utilizada en forma colaborativa o conjunta, el trabajador cuenta con una alta expectativa de privacidad sobre el contenido de su casilla de correo electrónico corporativa, expectativa la cual puede ser modificada por una regulación en contrario, de la misma forma que el receptor o emisor de una llamada telefónica tiene una alta expectativa de privacidad respecto del contenido de la conversación mientras no sea informado de que el contenido de la misma será grabado. En concordancia con lo anterior, la revisión de un correo electrónico estará permitida en la medida que dicha revisión sea previamente conocida por el trabajador y proporcional a las legítimas expectativas de privacidad que el trabajador tenga respecto de su casilla de correo electrónico corporativo, materia la cual este Servicio deberá siempre determinar en forma casuística.

Ahora bien, lo anterior no implica que el empleador podrá acceder a todo mensaje del correo electrónico corporativo del trabajador simplemente informando o notificando que éste no debe de tener expectativas de privacidad sobre el producto de dicha herramienta de trabajo, toda vez que ello significaría poder disponer libremente de la garantía del artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República, lo cual es evidentemente contrario a nuestro ordenamiento jurídico, así como tampoco podría el empleador modificar unilateralmente la regulación de esta herramienta de trabajo, en atención a que el contenido del Reglamento Interno puede ser impugnado por cualquier trabajador de la empresa, y que cualquier modificación al contrato de trabajo requiere del consentimiento del trabajador. En este sentido, se recalca el hecho de que, producto del acelerado avance de las tecnologías de la información, la expectativa de privacidad que el trabajador tiene respecto de su casilla de correo electrónico corporativa u otras herramientas o medios de comunicación y gestión de información puede disminuir considerablemente, lo cual incide directamente en las facultades legales del empleador en materia de revisión y gestión de productos del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando en ausencia de toda regulación el trabajador puede tener una alta expectativa de privacidad sobre el contenido de su casilla de correo electrónico corporativa, su expectativa de privacidad tampoco puede catalogarse como absoluta, al tratarse de una herramienta de trabajo proporcionada por el empleador dentro del marco de una relación laboral que no puede homologarse a una casilla de correo electrónico personal o privada. Así, será desde este punto de partida que el trabajador podrá ver disminuida su expectativa de privacidad en base al uso que se le da en la empresa a dicha herramienta; particularmente, cuando el trabajador se encuentra debidamente informado de los límites y condiciones de uso que el empleador le ha dado a la casilla de correo electrónico corporativa, y cuando tal herramienta está concebida como una herramienta de trabajo grupal y no meramente individual, diseñadas para el trabajo colaborativo dentro de una misma organización. Esto también resulta aplicable respecto de otras tecnologías de la información que hoy en día pueden ser puestas a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo de propiedad del empleador, y que permiten un trabajo colaborativo y mancomunado, tales como carpetas, calendarios y mensajes compartidos, chats internos, documentos en línea para su modificación por más de un usuario, gestores de tareas pendientes, entre otros.”

32. ¿Qué exigencias deben cumplir, según la Dirección del Trabajo, las medidas de revisión y control?

Las medidas de control que la ley autoriza deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa dictado en conformidad a la ley.
- b. Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c. Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.
- d. Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deberán ser la universalidad y la aleatoriedad de las revisiones.

De este modo, las medidas de control de las personas que serán objeto de la revisión pueden lícitamente implementarse a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección, o en segundo lugar establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado.

33. ¿Pueden establecerse en el Reglamento Interno causales de término de contrato de trabajo?

El Reglamento Interno puede establecer situaciones que a juicio de la empresa configuren causales de término de contrato, pero la determinación de si ellas encuadran o no en las causales previstas por la ley, compete, en definitiva, a los Tribunales de Justicia.

34. ¿En qué casos puede omitirse la indicación de la jornada de trabajo en el contrato individual de trabajo?

El legislador ha permitido, en forma excepcional que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos y, que estos se encuentren establecidos en el respectivo Reglamento Interno.

35. ¿Puede prohibirse en el Reglamento Interno que el trabajador ejecute negocios del mismo giro de su empleador?

Si, toda vez que no existe impedimento legal para que el empleador prohíba a sus trabajadores, en el Reglamento Interno, efectuar negociaciones dentro del giro o actividad de la empresa.

36. ¿Es posible prohibir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad relaciones de parentesco entre los trabajadores?

No, toda vez que este tipo de prohibición no se ajusta a derecho, por lo que resulta improcedente que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se condicione el ingreso y permanencia en el empleo de un trabajador a la inexistencia de relaciones de parentesco con otros dependientes de la empresa.

37. ¿Qué obligaciones pueden considerarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

A modo de ejemplo pueden indicarse las que se exponen enseguida:

- a. Realizar personalmente la labor convenida en su contrato de trabajo, según las normas e instrucciones del empleador y correspondiente Jefe de área.
- b. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la Empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto de trabajo.
- c. Los trabajadores de la Empresa tendrán que abstenerse de transmitir o traspasar a otras Empresas del rubro, información de carácter privado o cualquier acto que pueda denominarse o catalogarse como sabotaje, que atenten contra los bienes o patrimonio de la Empresa.
- d. Dar aviso oportuno al supervisor directo o Jefe de área que corresponda, en caso de ausencia o falla debidamente justificada en forma personal o por medio de un tercero autorizado por el trabajador acompañando la documentación correspondiente.
- e. Los trabajadores que marquen tarjeta deberán hacerlo personalmente, y a la hora efectiva de ingreso y salida del establecimiento, para garantizar el debido cómputo de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. Se considerará falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
- f. Los trabajadores deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección, a fin de evitar ambientes de conflicto o de tensión.
- g. Preocuparse del orden, limpieza del lugar de trabajo, máquinas y elementos que tengan a su cargo.
- h. Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros y discriminatorios de índole religiosa, sexual, de género, etc.
- i. Realizar siempre todo tipo de trabajo con las medidas de seguridad, prevención e higiene pertinentes, evitando así accidentes, pérdidas y costos innecesarios. (Un trabajo mal realizado o irresponsable genera gastos por: lentitud, accidentes, pérdidas o mermas, el rehacer por ineficiencias etc.).
- j. Cumplir con los requerimientos que exige la Empresa respecto a trabajos de índole similar, apegándose a lo establecido en las labores indicadas en su correspondiente contrato de trabajo.

- k. Comunicar oportunamente a su empleador, toda modificación en sus antecedentes personales, de salud, seguridad social (previsión) u otros pertinentes, que obren en poder de la Empresa, a fin de evitar futuros problemas.
- l. Ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio de la empresa, se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participaron en los hechos que condujeron a tales males. Pudiendo perseguir en el tribunal que corresponda la cancelación de los costos de reposición de los bienes afectados por quienes resulten responsables.
- m. Disposición para ser revisados al ingreso y a la salida de la Empresa después de terminada la jornada laboral, por parte del personal de seguridad o Jefes de área correspondientes. De ser sorprendida cualquier persona con alguna especie que no pueda justificar con la boleta correspondiente o algo que acredite que es de su propiedad, estará sujeto a que se tomen las medidas legales necesarias para tal caso.
- n. Las trabajadoras que gozan de fuero maternal, deberán cumplir con sus labores en forma normal, según lo dispuesto en su contrato de trabajo. El fuero maternal, no autoriza fallas injustificadas. Quedando, estas trabajadoras, obligadas a dar aviso dentro de las 24 horas en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio.
- o. Los funcionarios que tengan cargos de supervisión, como los Jefes o Supervisores de áreas, deberán constantemente velar por la seguridad y funcionalidad de los trabajadores y áreas que estén a su cargo. Procurar que las labores se realicen del modo y en el tiempo adecuado, preocupándose siempre de que se respeten las medidas de seguridad y eficiencia tanto en forma interna como para con terceros, a modo de no incurrir en costos ni en riesgos innecesarios.

38. ¿Qué prohibiciones pueden consignarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

A modo ejemplar pueden reseñarse las siguientes:

- a. Adulterar el registro o tarjeta de asistencia en el reloj control u otro que se lleve, sea modificando la hora de ingreso o salida propia o de otro trabajador o hacer marcar su tarjeta por un tercero.
- b. Faltar o abandonar al trabajo, sin previo aviso y autorización de gerencia o de algún supervisor administrativo competente para este caso. No podrán en ningún caso acumular fallas por cuatro medios días dentro del mes calendario, sean continuados o parcializados.
- c. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario. Los atrasos no podrán compensarse con los horarios de salida.
- d. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la empresa o de asuntos personales, o atender a personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen labores similares a las de esta empresa.
- e. Desarrollar, durante la jornada de trabajo y dentro de las oficinas o locales de la empresa actividades sociales, políticas o sindicales.
- f. Dormir en recintos de la Empresa

- g. Tomar bebidas, comer o fumar dentro de los lugares de trabajo en que esta expresamente prohibido. En la hora de descanso sólo podrá hacerse en los lugares destinados a este objeto.
- h. Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cansancio excesivo por realizar trabajos particulares en horarios distintos a los de la Empresa o por la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol.
- i. Introducir, vender o consumir cualquier tipo de productos propios, dentro del horario y recinto de trabajo correspondiente.
- j. Utilizar la infraestructura, maquinarias u otros activos o capitales de la Empresa, en beneficio personal suyo.
- k. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, compañeros de trabajo, clientes o cualquier persona interna o externa a la Empresa, de igual forma el alentar o provocar riñas entre ellos.
- l. Efectuar trabajo lento o actuar en alguna otra forma que afecte a la producción.
- m. Sacar, sustraer o retirar herramientas, maquinarias, mercaderías, valores, materiales de trabajo o cualquier otro activo perteneciente a la Empresa, fuera de Ella y sin la autorización competente.
- n. Portar cualquier tipo de armas dentro del horario de trabajo y recintos de la Empresa, salvo expresa autorización de gerencia y por alguna razón muy justificada.
- o. Causar intencionalmente o por negligencia expresa, cualquier tipo de daños, tanto a las maquinarias como a otros activos de la Empresa.
- p. Practicar juegos de azar o de cualquier otra índole, en horarios y dependencias de la Empresa.
- q. Negociar cualquier regalía en especie o inmueble que le otorgue la Empresa como beneficio con terceros, a fin de obtener lucro por este concepto.
- r. Ingresar bolsos, maletines o paquetes de gran tamaño al interior de la Empresa, no permitiendo ser revisados a la entrada ni a la salida por personal de seguridad o Jefes respectivos.
- s. Los abusos constante y persistente de tiempos ociosos dentro del horario de trabajo.
- t. Trabajar sobretiempo o en turnos que no le corresponda sin la previa autorización de la gerencia administrativa o de su Jefe directo.
- u. Ejercer tráfico de drogas y sustancias ilícitas, sin perjuicio de las sanciones estipuladas en la ley 20.000 de 16 de febrero de 2005.
- v. Revisar, descargar y difundir desde Internet dentro de la empresa y/o computadores corporativos, contenidos prohibidos tales como: Pornografía y Pornografía Infantil, terrorismo, racismo entre otras.
- w. Hacer caso omiso de las disposiciones que exige e indica el Contrato de Trabajo y correspondiente Reglamento Interno que rige a ésta Empresa.
- x. Esta estrictamente prohibido para el personal de LA EMPRESA, realizar cualquier acto que atente contra la dignidad de otros trabajadores, sean subordinados, pares o superiores jerárquicos, como así también aquellos que sean de empresas relacionadas, empresas colaboradoras, contratistas o subcontratistas, empresas mandantes o trabajadores de empresas de servicios transitorios, en particular, sin ser una enumeración taxativa, están prohibidas:

- ✓ La violencia de género, entendiéndose por tal cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento a la mujer en razón de su género, o una amenaza de ello. Se entenderá también como violencia de género aquella ejercida contra niñas, niños y adolescentes, con el objeto de dañar a sus madres o cuidadoras.
 - ✓ 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.
 - ✓ El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión (sea física, verbal o por otros medios) u hostigamiento ejercidas 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.
- y. Están estrictamente prohibidos los actos que puedan constituir alguna forma de discriminación, sea por 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.

39. ¿Dónde se regulan las normas relativas a la higiene y seguridad que deben formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las normas relativas a prevención, higiene y seguridad que debe contener todo, Reglamento Interno se encuentra en:

- a. Ley N° 16.744 sobre seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de 01 de febrero de 1968.
- b. Decreto N° 44 de 2023 en su artículo 58 establece el contenido mínimo de los reglamentos de higiene y seguridad.
- c. 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, reemplazó el Reglamento sobre la misma materia contenido en el Decreto Supremo N° 745, de 1992.
- d. Decreto N° 44 de 2023, en materia de constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

40. ¿El empleador debe elaborar el Reglamento Interno en conjunto con los trabajadores?

No. La ley entrega al empleador la facultad de elaborar en forma unilateral el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin que sea obligación consultar a los trabajadores. Sin perjuicio de consulta y/o asesoría a los trabajadores.

41. ¿Qué debe hacerse una vez que el empleador confecciona el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.

42. ¿Qué otra medida de publicidad exige la ley?

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe ponerse en dos sitios visibles de la empresa con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.

43. Luego, de publicado Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ¿Qué debe hacer el empleador?

El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

44. ¿Cuál es el plazo para remitir las copias a los organismos señalados en la respuesta anterior?

La remisión de las copias debe efectuarse en el plazo de cinco días, desde la fecha en que comienza a regir.

45. ¿Quiénes pueden objetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Pueden objetar o impugnar las disposiciones del Reglamento Interno por no ajustarse a la ley:

- a. Las organizaciones sindicales.
- b. Cualquier trabajador de la empresa.

46. ¿Ante quién se realiza la impugnación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La impugnación se efectúa mediante presentación a la autoridad de salud o del trabajo, según la materia impugnada.

47. ¿Con qué atribuciones cuentan los organismos ante los cuales se efectúa la impugnación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La Dirección del Trabajo y la Autoridad Sanitaria, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones ilegales del Reglamento Interno. Asimismo, estas Instituciones podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.

48. ¿Cuál es procedimiento que debe observarse para modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Cuando se efectúen modificaciones al Reglamento Interno deben observarse todas las etapas y obligaciones consignadas en las respuestas de los números precedentes.

49. ¿Qué objetivo persiguen las formalidades que se exigen para modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las modificaciones al Reglamento Interno están sujetas a una serie de formalidades destinadas a asegurar la legalidad de éste, otorgándose a los trabajadores y sus organizaciones la oportunidad de conocer sus normas e impugnar aquellas que se estimen ilegales ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo.

50. ¿Se encuentra facultado el empleador para modificar el sistema de turnos, contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad sin cumplir las formalidades que la ley establece para modificar el Reglamento Interno?

Resulta legalmente improcedente el cambio unilateral de los turnos por la empleadora por la vía de una mera circular interna y sin observar las formalidades señaladas precedentemente.

51. ¿La Dirección del Trabajo debe autorizar las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las modificaciones Reglamento Interno pueden efectuarse cumpliendo las medidas de publicidad ya mencionadas y no se requiere la autorización de la Dirección del Trabajo.

52. ¿Puede el empleador amonestar por escrito al trabajador ante una acción de éste que él considere como impropia, improcedente o indebida?

Considerando que la amonestación es una sanción, ésta será aplicable en la medida que el empleador esté facultado para ello. Al respecto se debe mencionar que según el artículo 154, N° 10, del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que las empresas están obligadas a tener si cuentan con 10 o más trabajadores, debe hacer referencia a las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el propio reglamento interno, las que sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25% de la remuneración diaria del infractor.

Solamente si el empleador tiene un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y en él está contemplada la posibilidad de sancionar a un trabajador por infracción a las disposiciones de dicho reglamento, podrá el empleador amonestar al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito.

Por el contrario, si en el mencionado reglamento no existe la amonestación, sería improcedente por cuanto no existiría disposición legal que la sustente.

53. ¿Puede verse modificada una cláusula del contrato individual por haberse modificado el reglamento interno de la empresa?

El reglamento interno puede ser modificado por el empleador sin necesidad de contar con el acuerdo de los trabajadores, ajustándose a la normativa legal. En cambio, los contratos de trabajo, individuales o colectivos nacen en virtud del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, de manera tal que su modificación solamente es posible en la medida que concurra el mutuo consentimiento de las mismas en aquellas materias en que han podido convenir libremente.

54. ¿Cuáles son las disposiciones mínimas que debe contener el reglamento interno de higiene y seguridad?

El contenido mínimo del reglamento interno en materia de normas de higiene y seguridad lo encontramos en el artículo 58 del Decreto N° 44, que establece que el Reglamento Interno deberá contener como mínimo:

1. Un preámbulo, en el que se indique el objetivo que persigue el reglamento, su alcance, y se debe hacer una mención al contenido esencial del artículo 67 de la ley N° 16.744 y al artículo 154 del Código del Trabajo.
2. Un capítulo sobre disposiciones generales, que debe considerar como mínimo:
 - a) Los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, ya sean pre-ocupacionales, ocupacionales o aquellos que se realicen al término de la relación laboral o al término de exposición a un riesgo que requiere vigilancia de la salud, según se establezca en el respectivo protocolo dictado por el Ministerio de Salud o en la forma que determine el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744.
 - b) Procedimientos de notificación e investigación de los accidentes o enfermedades profesionales.
 - c) Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos.
 - d) Las responsabilidades de las distintas jefaturas y líneas operativas en el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales.
 - e) Procedimientos para la selección, uso y mantención de los elementos de protección personal, de conformidad con este reglamento y demás disposiciones legales.
 - f) Procedimiento a seguir cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida y salud de las personas trabajadoras.
 - g) Procedimiento para cumplir el plan de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.
 - h) Procedimientos para formular propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones y entorno de trabajo que puedan afectar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como del cumplimiento de las normas, protocolos e instrucciones relacionados con tales materias.
 - i) Establecimiento de mecanismos que favorezcan la colaboración de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos, y que otorguen un reconocimiento al Comité Paritario, a alguna dependencia de la entidad empleadora o a las personas trabajadoras que formulen propuestas destacadas o

relevantes para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del cumplimiento de las medidas preventivas.

- j) Los protocolos de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, así como los procedimientos de investigación y sanción de tales conductas, conforme se establece en el Código del Trabajo y normativa complementaria.

En los artículos 59 y 60 del Decreto N° 44, se establecen obligaciones y prohibiciones a las que estarán afectos los trabajadores de la entidad empleadora, en particular se establecen las siguientes:

✓ **Obligaciones de los trabajadores**

En el Reglamento Interno se debe establecer un capítulo sobre las obligaciones en seguridad y salud en el trabajo, que debe considerar todas aquellas normas o disposiciones que deban cumplir las personas trabajadoras para prevenir los riesgos laborales, debiendo incluirse aquellas de carácter general establecidas en el artículo 5 y las fijadas en el artículo 59 del decreto 44, siendo estas las siguientes:

Las fijadas en el artículo 5:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con el empleador en la gestión de los riesgos laborales.
2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
3. Observar una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
4. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que este programe. En caso de resultar electo, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrante del Comité, salvo excusa justificada.
5. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice el empleador, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
6. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno del empleador, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en el artículo 67 del Decreto 44, para lo cual el trabajador podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

Las fijadas en el artículo 59:

1. Cumplir con las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.

2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
3. Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la entidad empleadora, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o las entidades competentes.
4. Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen de conformidad a la normativa vigente.
5. Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para uso de las personas trabajadoras.
6. Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
7. Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
8. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
9. Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial. Asimismo, el Reglamento Interno establecerá las obligaciones de las personas encargadas de velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción.
10. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.

✓ **Prohibiciones de los trabajadores**

En el Reglamento Interno se debe establecer un capítulo sobre las prohibiciones en el que se debe enumerar todos aquellos actos o acciones que no se permitirán a los trabajadores en su lugar de trabajo, por envolver riesgos para sí mismas u otras o para los medios de trabajo, dependiendo de las características del empleador, entre las cuales se deben indicar lo menos indicadas en el artículo 60 del Decreto N° 44, las cuales son:

1. Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.
2. El consumo de alcohol y de drogas, estupefacientes o sustancias sicotrópicas ilícitas o la ejecución de las labores bajo los efectos del alcohol o drogas.
3. La manipulación indebida de los dispositivos de seguridad y de protección.
4. La destrucción, retiro o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados por la entidad empleadora.
5. La operación o intervención de maquinarias o equipo sin autorización.
6. El consumo de alimentos en los lugares de trabajo no autorizados.
7. Fumar en aquellos lugares y espacios de trabajo no habilitados para tal fin de conformidad a la ley.

8. Otras prohibiciones relacionadas con los riesgos específicos existentes en la entidad empleadora.

Así mismo se deben mencionar todos aquellos actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.

✓ **Sanciones a los trabajadores que incumplan las disposiciones referidas a higiene y seguridad en el trabajo**

El decreto 44 sobre esta materia establece que en el reglamento interno debe indicarse:

- ✓ Las sanciones a los trabajadores que infrinjan sus disposiciones
- ✓ Para la aplicación de las sanciones, se requiere la instrucción del correspondiente procedimiento disciplinario. Si bien no se define en el mencionado Decreto N° 44 que se entiende por procedimiento disciplinario, podemos señalar que un procedimiento disciplinario es un conjunto de trámites que se siguen para sancionar a personas que están vinculadas a una institución por una relación laboral o contractual. El objetivo de este procedimiento es corregir o restablecer la disciplina cuando se ha visto vulnerada.
- ✓ Las sanciones solo pueden ser la amonestación escrita o la multa en dinero, las que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la 25% de la remuneración diaria del infractor.
- ✓ De la aplicación de la sanción se puede reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda de conformidad a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE JUNIO 2025

PRONUNCIAMIENTOS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ordinario N° 360, de 29-05-2025

1. No se observa impedimento para que la socia, doña XXXXXX, sea trabajadora bajo vínculo de subordinación y dependencia de la Sociedad Médica SpA., RUT N°....., dadas las razones expresadas en el presente informe.
2. No resulta procedente que la socia, doña XXXXXX, mantenga una relación laboral bajo vínculo de subordinación o dependencia con la Sociedad Médica SpA., RUT N°....., por los argumentos anotados en el cuerpo de este pronunciamiento.

Ordinario N° 357, de 29-05-2025

- 1) Las disposiciones mínimas que debe contemplar todo reglamento interno no deben entenderse como taxativas, pues tal afirmación atentaría contra la garantía de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores señalada en el inciso segundo del artículo 153 como un objetivo de su contenido.
- 2) No corresponde que esta Dirección señale, taxativamente, el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

Ordinario N° 355, de 29-05-2025

- 1) No existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo a la Ley N° 21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente que la naturaleza del cargo que sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.
- 2) Los criterios establecidos unilateralmente por la Corporación Nacional Forestal en la pauta de aplicación, para la combinación de tiempos de trabajo presencial y a distancia, no se ajustan a derecho, por cuanto atentan contra la posibilidad de que la persona trabajadora realice una propuesta que se ajuste a sus necesidades, de acuerdo con su responsabilidad de cuidado no remunerado al tenor de lo dispuesto en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.
- 3) La circunstancia prevista en el inciso segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter, en cuanto a que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no le permite acceder a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe ser examinada en cada caso según la realidad del puesto de trabajo, de tal manera que, tratándose de las jefaturas de la empresa, se desprenda efectivamente la necesidad organizativa de coordinar, guiar y supervisar el trabajo de su equipo de forma presencial y, de la misma manera, que se requiere de manera fehaciente contar con los trabajadores en el porcentaje establecido por el empleador para cada equipo de trabajo.

- 4) El derecho a desconexión contemplado en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo resulta plenamente aplicable en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, según lo disponible el inciso final del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.
- 5) No resulta concordante con la normativa prevista en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo que la persona trabajadora declare que conoce y acepta las condiciones establecidas unilateralmente por el empleador para acceder al beneficio de forma previa a su propuesta.

Ordinario N° 345, de 27-05-2025

Resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio de la Ley N° 21.530 sólo a aquellos trabajadores que se desempeñan en aquellos establecimientos de salud privada, según lo expuesto en el presente informe.

Ordinario N° 344, de 27-05-2025

Durante el período en que la trabajadora hace uso de licencia médica por enfermedad tiene derecho a percibir, además del subsidio que le garantiza la ley, los montos que por concepto de comisiones desfasadas o indirectas corresponda pagar en el mes en que hace uso de dicha prerrogativa.

Ordinario N° 341, de 27-05-2025

La imputación de los días de descanso compensatorio a los denominados "días Blanco", efectuada por la empresa durante el mes de abril del año 2024, al haberse realizado de manera intempestiva y en contravención a la práctica sostenida en el tiempo, vulnera lo dispuesto en el artículo 152 ter C del Código del Trabajo, afectando tanto el principio de certeza que dicha norma consagra como la buena fe contractual que rige las relaciones laborales.

Ordinario N° 329, de 16-05-2025

- 1) El beneficio denominado "Incentivo de Producción", pactado en el contrato colectivo, constituye una remuneración variable, por lo que no puede ser incluido en la base de cálculo prevista en el inciso tercero del artículo 32 del Código Del Trabajo, que corresponde percibir a los trabajadores afectos a dicho instrumento por la realización de horas extraordinarias.
- 2) Por el contrario, la "Bonificación Trabajo Nocturno", tiene el carácter de sueldo y, por lo tanto, debe ser considerada para los efectos del cálculo de la remuneración por horas extraordinarias.

Ordinario N° 324, de 13-05-2025

No resulta procedente otorgar el beneficio de descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 respecto del personal que se desempeña en clínicas odontológicas.

Ordinario N° 322, de 13-05-2025

Los trabajadores de la empresa de transportes, tienen el derecho a recibir un aumento de su sueldo base en conformidad a los incrementos del ingreso mínimo mensual que disponga la ley, sin que sea procedente enterar el aumento con cargo a la "bonificación por tareas auxiliares".

Ordinario N° 320, de 13-05-2025

En aquellos casos en que sea necesario concurrir a una emergencia que afecte la integridad del hijo menor de edad con trastorno del espectro autista en el establecimiento educacional respectivo, el padre, madre, progenitor o persona que tenga a cargo su cuidado se encuentra facultado, por el solo ministerio de la ley, para ausentarse de sus labores por el tiempo durante el cual se enfrente a dicha circunstancia, esto es, aquel que medie entre que reciba la comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que el menor de edad salga del estado en que se encontraba, quedando a salvo su integridad.

Ordinario N° 312, de 07-05-2025

1. La calificación de beneficios históricos de aquellos pactados en el contrato colectivo supone entender que los mismos fueron otorgados a los trabajadores no sindicalizados antes de la celebración del contrato colectivo y que el derecho a continuar percibiéndolos tiene su origen en un acuerdo expreso o tácito de cada trabajador con el empleador, o en políticas propias de la empresa o que han sido históricamente aplicadas a los trabajadores, pero no reconoce como origen de los mismos al contrato colectivo, como ocurre con la cláusula 26 del contrato colectivo, en la que se acuerda continuar otorgando los beneficios de escolaridad, aporte a perfeccionamiento y capacitación, y seguro de salud, según el contrato colectivo, cláusula cuyo contenido se opone a lo que se entiende por beneficio histórico.
2. Para determinar la existencia de hechos que podrían constituir una práctica antisindical se requiere de un proceso de investigación previa, por tanto, corresponde que usted presente la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.
3. La Dirección del Trabajo carece de facultades para resolver si una conducta determinada podría ser calificada o no como práctica antisindical o desleal en virtud de lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 308, de 05-05-2025

1. La entrega de las planillas de remuneraciones de sus afiliados a los sindicatos constituidos en las grandes empresas no es una obligación impuesta a estas últimas, en los términos previstos en el artículo 315 inciso segundo del Código del Trabajo, por cuanto, en conformidad con dicha disposición legal, la obligación que recae en las aludidas empresas, a que se refiere el artículo 1° de la Ley N° 18.045 -cuyo no es el caso de las sociedades de responsabilidad limitada, como la de la especie-, es la de entregar anualmente a los sindicatos de empresa, además de la documentación a que se refiere el inciso primero del citado artículo 315, toda otra información de carácter público que, acorde con la legislación vigente, deban poner a disposición de la Comisión para el Mercado Financiero (antes Superintendencia de Valores y Seguros).

2. Con todo, en caso de que la organización sindical de que se trata cuente con autorización expresa de sus afiliados, personalmente o a través de sus estatutos, podrá requerir a la empresa la entrega de información relativa a la planilla de remuneraciones de aquellos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 316 del Código del Trabajo, según da cuenta el presente informe.

Ordinario N° 307, de 05-05-2025

3. La acumulación de feriado sólo puede abarcar hasta un máximo de dos períodos por acuerdo de las partes, al cabo de los cuales deberá otorgarse el primer feriado, antes de completarse el año que da derecho a un nuevo período de descanso anual.
4. En caso de producirse la acumulación de dos o más períodos de feriado, la ley hace recaer sobre el empleador la obligación de otorgarlo antes de completarse un nuevo período para feriado legal.
5. El trabajador que ha acumulado más de dos períodos consecutivos de feriado, no se encuentra afecta a renuncia o pérdida de uno o más de dichos períodos; conservando su derecho a impetrar la totalidad de los días comprendidos en la acumulación.
6. No existe inconveniente jurídico alguno para que el trabajador, que aún no ha cumplido un año de servicio, haga uso anticipado del feriado legal, siempre que exista acuerdo con el empleador sobre la materia.

Ordinario N° 300, de 05-05-2025

En caso de trabajadores que, durante la vigencia de un instrumento colectivo vigente se han desafiado de la organización sindical que lo ha suscrito, corresponde que el empleador realice el descuento del aporte que ellos deben efectuar por el 100% de la cuota ordinaria sindical vigente, de acuerdo con el valor a que ascendía dicha cuota al inicio de la negociación colectiva en que participaron.

Ordinario N° 298, de 05-05-2025

Los trabajadores que se desafiaron de su sindicato con posterioridad a la negociación colectiva iniciada por dicha organización, están obligados a cotizar a favor de esta la cotización ordinaria mensual, según el valor que hubiere tenido al momento de la presentación del respectivo proyecto de contrato colectivo, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones.

Ordinario N° 293, de 02-05-2025

1. Resulta jurídicamente procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna en beneficio de la trabajadora Sra.xxxxxxxxxxxxxx mientras no se haga uso de ese derecho por medio de una de las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo y se mantengan las condiciones descritas en el presente informe, esto es, ausencia de establecimiento particular que ofrezca el servicio de sala cuna autorizada por el Ministerio de Educación en la comuna de Natales.

2. No resulta procedente autorizar a las partes el pago de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, mientras no se adjunte el acuerdo suscrito sobre la materia con la trabajadora Sra.xxxxxxxxxx.

Ordinario N° 283, de 29-04-2025

El trabajador que se encuentra acogido a licencia médica o hace uso de ella durante el período que comprende el descanso compensatorio, no pierde su derecho a este último beneficio y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquella o en la oportunidad que las partes convengan.

Ordinario N° 282, de 29-04-2025

De esta manera, es posible observar de los antecedentes aportados por el propio empleador, y a la luz de las normas legales y doctrina administrativa analizada, que los trabajadores que desarrollan las labores de "vendedores" para la empresa, no poseen facultades propias de los cargos de confianza, y además, no existen antecedentes que permitan suponer que se trate de aquellos trabajadores que ejerzan sus labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas, sino, todo lo contrario a lo exigido por el incise 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que es necesario concluir que las funciones de "vendedores" desarrolladas por dichos dependientes en la empresa, no pueden ser clasificados dentro de las excepciones contempladas por la misma disposición, por lo que deben sujetarse, necesariamente, a la regla general del inciso 1° del mismo precepto.

Finalmente, es necesario recordar que la norma analizada, establece que en caso de controversia ya 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.

De este modo, si se produjera una diferencia 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 podrá dirigirse a la oficina comunal o provincial que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de los servicios, a fin de que el respectivo Inspector del Trabajo resuelva el conflicto.

En conclusión, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a usted que, dados los antecedentes revisados, las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "Vendedores" en la Empresa, no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 280, de 29-04-2025

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia de proveer el cargo vacante de director de un sindicato, toda vez que, en virtud de la autonomía sindical de que gozan las organizaciones sindicales como la de la especie, son estas las facultades para determinar si, en conformidad con los estatutos que las rigen, corresponde o no efectuar dicha provisión del cargo. Ello sin perjuicio de que, cualquier controversia que pudiere generarse sobre el particular al interior de la organización, deberá ser sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Ordinario N° 278, de 29-04-2025

1. La obligación de tener sala cuna anexa e independiente del lugar de trabajo corresponde a toda empresa que ocupe veinte o más trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil.
2. Excepcionalmente se permite el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, en las situaciones expuestas en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 275, de 29-04-2025

De las normas antes transcritas se desprende que los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, por expresa disposición legal se encuentran actualmente, sujetos a una jornada ordinaria máxima de ciento ochenta horas mensuales.

Asimismo, se colige que, para calcular la referida jornada de 180 horas mensuales, no debe considerarse el tiempo correspondiente a los descansos a que tienen derecho los referidos trabajadores, como tampoco aquel correspondiente a las esperas que deban cumplir entre turnos sin realizar labor, sin perjuicio de que dichos periodos deben ser retribuidos o compensados conforme al acuerdo que sobre el particular convengan las partes contratantes.

Es decir, para enterar la jornada ordinaria de 180 horas, mensuales, del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, no procede considerar el tiempo correspondiente a los descansos de 8 horas ininterrumpidas dentro de 24 horas ni de 2 horas después de cada 5 horas de manejo continua, como tampoco el periodo de espera que debe cumplirse entre turnos laborales sin realizar labor.

De ello se sigue, que constituye jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual los choferes en referencia conducen los vehículos respectivos, como también, el periodo en que dichos dependientes realizan otras labores especificadas en el contrato de trabajo, como por ejemplo aquellas que tienen por objeto preparar o alistar el vehículo y en general todo aquel tiempo en que los referidos dependientes deben ejecutar labores propias o inherentes a las modalidades del servicio prestado.

A vía ejemplar, respecto del transporte de carga, el Dictamen N° 1944/0091 de 29.05.2001, entiende por tareas auxiliares todos aquellos periodos en que los choferes ejecutan labores de alistamiento o preparación de la maquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que estos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores.

En consecuencia, la doctrina de esta Dirección respecto de las tareas auxiliares a la conducción señala que corresponde a todas aquellas labores especificadas en el contrato de trabajo, que tienen por objeto preparar o alistar el vehículo y en general todo aquel tiempo en que los dependientes deben ejecutar labores propias o inherentes a las modalidades del servicio prestado, las cuales deben ser consideradas para computar la jornada laboral, dando inicio a la jornada de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo que se verifique bajo la observación de circunstancias fácticas concretas a través de un procedimiento de fiscalización.

Ordinario N° 257, de 23-04-2025

- 1) Los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador les resulta aplicable el régimen definido en el artículo 149 inciso 2° del Código del Trabajo, por el cual no se encuentran sujetos a horario, pero sin embargo tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, con un descanso ininterrumpido de al menos de 9 horas entre el término y el inicio de cada jornada laboral.
- 2) Los trabajadores cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no viven en dependencias de su empleador se encuentran sujetos a un horario de inicio y término de la jornada laboral, franja de tiempo que no puede exceder de 12 horas diarias, contemplándose en ellas al menos el tiempo de 1 hora destinado a descanso. En tal entendido, tales dependientes se encuentran afectos a las reglas generales de distribución de la jornada de trabajo, no pudiendo laboral más allá del máximo legal o de su jornada pactada si fuere inferior a ella, que en la actualidad es de 44 horas distribuidas en no menos de 5 ni en más de 6 días a la semana.
- 3) No resulta jurídicamente procedente acordar una compensación distinta de aquella establecida por el legislador por la interrupción del descanso diario que consagra el artículo 152 bis del Código del Trabajo, por los motivos expresados en el presente informe.

Ordinario N° 253, de 23-04-2025

Los asistentes de la educación que laboran en establecimientos de educación básica, parvularia y media o su equivalente, particulares subvencionados regidos por el D.F.L N° 2, de 1998, Ministerio de Educación, tienen derecho a que sus contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se prorroguen por los meses de enero y de febrero, en el evento de reunirse los requisitos copulativos que la ley establece.



BOLETÍN INFORMATIVO JUNIO 2025

LA RECONSIDERACIÓN DE DOCTRINA NO SE HACE VÍA COMUNICADOS DE PRENSA

La Dirección del Trabajo en su afán protector de los trabajadores, en su sitio web, nos entrega la siguiente información:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-127906.html>

No puede haber sanciones

El director (s) del Trabajo se refirió también a la situación de los trabajadores y trabajadoras que no puedan concurrir a sus centros de labores, sea porque están damnificados o por cortes en los trayectos lo impidan o les hagan llegar con atrasos.

Al respecto, mencionó que la causal de fuerza mayor, en este caso por el sistema frontal que afecta a vastas zonas del país, impide a los empleadores despedir o descontar remuneraciones a trabajadores y trabajadoras, y que las denuncias serán resueltas caso a caso.

Es importante tener presente, que nuestra legislación laboral, no regula la interrupción o suspensión de los efectos del contrato de trabajo ante situaciones como son el caso fortuito o la fuerza mayor, de ahí que reiteradamente la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos ha señalado que dado que el contrato de trabajo, es un bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas para las partes, contratantes, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por estos servicios la remuneración pactada y por otra para el trabajador su principal obligación es la de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De este modo, si el trabajador no cumple la obligación propia de prestar servicios, por una causa que le sea imputable, el empleador se encuentra liberado de su obligación de pago de remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo, por otra parte, si la causa u origen de la no prestación de servicios emana del empleador este se verá obligado al pago de la remuneración convenida, toda vez que estaríamos en presencia de la denominada jornada pasiva que le da derecho al trabajador a percibir sus remuneraciones.

El artículo 1545 del Código Civil, prescribe que **"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"**.

De la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal.

Sin embargo, existen situaciones en las cuales el empleador no se encuentra posibilitado de cumplir con su obligación de proporcionar trabajo, por causas que no le son imputables, al respecto la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente, el caso fortuito o la fuerza mayor suspenden los efectos del contrato de trabajo.



Es importante tener presente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerarlo, si no en el evento de fuerza mayor o caso fortuito, ya que es esta una de las causas legales que puede incidir en el cumplimiento de un contrato de trabajo.

El artículo 45 del Código Civil, define fuerza mayor o caso fortuito de la siguiente forma, ***“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”***.

De la definición precedentemente anotada se deduce que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario, que el hecho que se invoca reúna copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que sea **inimputable**, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que estas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia;
- b) Que sea **imprevisible**, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que sea **irresistible**, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

En base a lo anterior la Dirección del Trabajo ha emitido en el transcurso de los años los siguientes pronunciamientos.

Ordinario N° 0875/023 de 04.03.2003:

Ahora bien, la calificación antes efectuada, permite concluir que en el caso de los trabajadores de cuya situación se trata que a raíz del fenómeno climático ocurrido en la Cuarta Región no hubieren podido subir a la faena y hubieren permanecido en sus lugares de hospedaje, como también de aquellos que no obstante haber permanecido en el lugar de la faena estuvieren impedidos por tal causa de prestar los servicios convenidos, la empresa y tales dependientes han quedado exonerados del cumplimiento de sus obligaciones laborales recíprocas. De esta suerte, si la empresa ha pagado normalmente sus remuneraciones a los trabajadores que se encontraron en tal situación, no estando legalmente obligada a ello, cabe sostener que no existe requerimiento o reparo alguno que formular en su contra.

Ordinario N° 2371, de 01.06.2017

La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, sino en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.



De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta posible convenir que las condiciones climáticas adversas reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.

Con todo, lo anterior debe ser entendido en todos aquellos casos en que el trabajador no ha concurrido a su lugar de trabajo atendido el impedimento que le afecta, pues, en caso contrario, esto es, si las inundaciones, falta de transporte público o anegamientos, provocados por las condiciones climáticas, han tenido lugar estando los trabajadores a disposición del empleador, esto es, habiendo concurrido a su lugar de trabajo o faena, preciso es convenir que el período de inactividad que les afectaría, constituiría jornada laboral, dado que encontrándose a disposición del empleador la no realización de labor no sería imputable a éstos, y de este modo debería ser remunerada.

Las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo, reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.

Ordinario N° 0569/06, de 11.02.2019:

1.- Suspensión de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, por acontecer fuerza mayor o caso fortuito.

El artículo 45 del Código Civil señala que "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, deben cumplirse los siguientes requisitos conjuntamente:

a. Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;

b. Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y

c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Con esto, resulta del todo claro y evidente que respecto de los hechos objeto de consulta y que, además, son de notorio y público conocimiento, se configurarían en general los requisitos para estar en presencia de fuerza mayor o caso fortuito, lo que permitiría sostener -de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio- que, ante esta situación y respecto de las zonas



afectadas, se suspenden las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse impedidas las partes de cumplirlas. Esto es:

- *Para el empleador: se suspende la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada; y*
- *Para el trabajador: se suspende la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.*

Con todo, se requerirá de un análisis caso a caso para determinar las especiales circunstancias y efectos legales y contractuales concretos aplicables a cada relación laboral.

2.- Excepción. El trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Sin embargo, y de acuerdo a lo que ha resuelto este Servicio en situaciones similares, si las lluvias, inundaciones, ausencia de transporte, cortes de caminos y otros efectos provocados a causa de condiciones meteorológicas adversas, han tenido lugar estando los trabajadores en su lugar de trabajo, éstos se encontrarían a disposición de su empleador sin realizar labor por estas causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, denominada en doctrina como "jornada pasiva de trabajo", la que corresponde ser remunerada por el empleador.

Por tanto y respecto de las zonas afectadas, en caso de que los trabajadores se encuentren o hayan encontrado a disposición de sus empleadores por haber concurrido a su lugar de trabajo o faena, pero sin realizar labor por las causas señaladas, no imputables a ellos, estaríamos en presencia de la figura descrita, debiendo ser estos trabajadores debidamente remunerados en conformidad a sus contratos de trabajo.

Ordinario N° 3592/0266 de 28.08.2000:

En la situación que origina la consulta, a los trabajadores que cumplían jornada bisemanal en el lugar de las faenas estaban impedidos de regresar a puerto, y los dependientes del turno que debían reemplazarlos no pudieron llegar al lugar del trabajo, a raíz de un acto de autoridad ejercido por un funcionario público, específicamente, el Gobernador Marítimo de quien, en el ejercicio de sus facultades legales y a través del Ord. N° 12.600/77 de 28.04.2000, ordenara la suspensión del tránsito marítimo atendidas las condiciones climáticas que suponen un riesgo potencial para los tripulantes y sus embarcaciones usuarios de ese tránsito.

Ello indica que en las circunstancias anotadas concurren copulativamente los requisitos constitutivos de fuerza mayor, esto es, se trata de un hecho no imputable a la empresa ni a los trabajadores, es claramente imprevisible en los cálculos ordinarios o corrientes, y resulta particularmente irresistible para las partes de esa relación laboral que ninguna posibilidad tenían de evitar ni oponerse al acto de autoridad ejercido por el Gobernador Marítimo de, mucho menos a las razones invocadas por esta autoridad para ordenar la suspensión del tránsito marítimo.



Ordinario N° 4093, de 05.08.2016.

En efecto, en opinión de este Servicio, el fenómeno climático provocado por las intensas lluvias entre los días 16 al 18 de abril, que significaron un corte de agua generalizado en gran parte de las comunas de la Región Metropolitana, por parte de la empresa Aguas Andinas, que no estaba programado, y por tanto, comunicado con anterioridad, provocado por aludes y aluviones que decantaron un gran número de partículas y sedimentos en el agua, -lo que determinó que no era apta para el consumo humano; y que originó una emergencia que significó, entre otras alteraciones, la suspensión de clases el día 18 de abril, en todos los colegios de las comunas afectadas, así como el establecimiento de distintos puntos de abastecimiento de agua potable, para que las personas pudieran proveerse de este vital elemento-, constituye un hecho que puede ser calificado como inimputable, imprevisible e irresistible en los términos antes analizados, ya que dentro de los cálculos ordinarios y corrientes no es posible predecir que una determinada lluvia, en una zona específica producirá, tal enturbiamiento del agua que provoque un corte prolongado, producto de los aluviones y aludes que afectaron su propia composición.

En el mismo sentido, tampoco era posible evitar las consecuencias del mismo, por cuanto no era posible determinarlo y evitarlo.

Lo anterior, a su vez, permite sostener que el aluvión y alud ocurrido en las aguas de los ríos Mapocho y Maipo, producto de intensas lluvias, y que provocó el corte del suministro de agua potable, por parte de Aguas Andinas el día 18 de abril, ocurrido a raíz de dicho fenómeno, reviste el carácter de caso fortuito o fuerza mayor.

Al tenor de lo expuesto, dable es sostener que, en la situación planteada, el fenómeno de que se trata ha podido producir el efecto de liberar a las partes de la relación laboral del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Por último, en relación a la procedencia o no de descuentos de las remuneraciones, de los trabajadores de la empresa indicada, cabe hacer presente que, según la consulta formulada, el empleador habría pagado a sus trabajadores la parte fija de los emolumentos correspondientes al período en consulta, de suerte tal, que en la eventualidad de que se evaluara efectuar el descuento de los respectivos montos, por la empresa, debe contar con el consentimiento de los dependientes, manifestado en un acuerdo escrito entre las partes, y las deducciones no deben exceder el 15% de la remuneración bruta total mensual de los afectados, ello, a la luz de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo y conforme lo precisado por este Servicio, entre otros, mediante Dictamen N°7051/332 de 19.12.1996.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, en el caso consultado, al constituirse el día 18 de abril de 2016 un hecho atribuible a caso fortuito o fuerza mayor, que obligó a la empresa Ltda. a mantener su establecimiento cerrado por no contar con agua potable, producto de la decisión de corte de agua de la empresa Aguas Andinas, originado en la turbiedad de aquella, por el sedimento arrastrado por los aludes y aluviones que originaron las intensas lluvias de esos días, no existe obligación para el empleador de cumplir con sus obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada y por su parte, los trabajadores no están obligados a desarrollar las labores pactadas.

Como podemos apreciar, ante situaciones climáticas que han producido algún impedimento para que el personal pueda prestar servicios, se aplica la suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito, lo que genera que el trabajador este impedido de prestar servicios y el empleador de pagar la remuneración convenida.

Concordamos plenamente con lo señalado con la Dirección del Trabajo en cuanto que el ausentismo de los trabajadores por estas circunstancias no puede ser utilizado para invocar el término de la relación laboral invocando por ejemplo las ausencias injustificadas, ya que las ausencias que se produzcan están mas que justificadas.

Sin embargo, respecto al pago de remuneración por estas situaciones, diferimos de lo señalado por la Dirección del Trabajo, toda vez que la suspensión del contrato no obliga al empleador a pagar remuneraciones, conforme la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo, por lo que el Director del Trabajo, puede recomendar a los empleadores no realizar descuentos por los días no trabajados, pero exigir que se paguen las remuneraciones convenidas exceden sus facultades legales.

Es importante tener presente que en derecho administrativo, reconsiderar una doctrina significa cambiar la interpretación o aplicación de una norma o principio administrativo previamente establecido por la propia administración, lo que en caso alguno puede hacerse vía un simple comunicado o noticia como pretende hacerlo el actual Director del Trabajo, si no que requiere, un pronunciamiento o acto de igual o similar naturaleza al acto que ha establecido la doctrina que pretende dejarse sin efecto o a reconsiderar.

Los órganos de la administración pública, al analizar nuevamente una cuestión, puede optar por modificar su postura anterior, ya sea porque la jurisprudencia ha evolucionado, han surgido nuevas circunstancias o se ha detectado un error en la interpretación original.

Si recurrimos a Google y su Visión general creada por IA, sobre como debe reconsiderarse la doctrina administrativa, nos encontramos con la siguiente información.

Para reconsiderar una doctrina, generalmente se siguen estos pasos:

3. Reconocimiento de la necesidad de revisión:

Se identifica que la doctrina anterior puede no ser la más adecuada o acorde a la legalidad vigente, a nuevas circunstancias o a la jurisprudencia actualizada.

4. Análisis profundo:

Se realiza un estudio exhaustivo de la situación, considerando la doctrina existente, la legislación aplicable, la jurisprudencia relevante y los argumentos a favor y en contra de la reconsideración.

5. Emisión de una nueva doctrina:

Si se determina que la reconsideración es procedente, la administración pública emite una nueva doctrina, que puede ser una resolución, un concepto, una circular o cualquier otro acto administrativo que establezca la nueva interpretación o aplicación de la norma.

6. Publicación y divulgación:



La nueva doctrina se publica y se difunde entre los interesados para garantizar su conocimiento y aplicación.

Es importante destacar que la reconsideración de la doctrina administrativa no implica necesariamente la revocación de actos administrativos individuales que se hayan dictado con base en la doctrina anterior. Sin embargo, sí puede afectar la aplicación futura de la misma doctrina a casos similares.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	68.785
I.P.C	0,2
ÍNDICE I.P.C	108,12
RBMN BASICA	19.329
RBMN MEDIA	20.337

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.000
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.000
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.000
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
ENERO 2025	\$ 73.321		\$ 879.852	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS MAYO 2025	VALOR EN PESOS JUNIO 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.440.834	3.447.649
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.344.525	2.351.367
Tope imponible AFC	131.9	5.169.088	5.179.327

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.425.521
Monto tope mensual	\$ 202.127
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 510.636
25% Gratificación	\$ 127.659

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$ 598.698	\$ 21.243
B	INGRESO HASTA	\$ 598.699	Hasta	\$ 874.460	\$ 13.036
C	INGRESO HASTA	\$ 874.461	Hasta	\$ 1.363.858	\$ 4.119
D	INGRESO HASTA	\$ 1.363.859			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	510.636 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$ 4.255,30

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Junio 2025	39.136,44
11	Junio 2025	39.138,96
12	Junio 2025	39.141,49
13	Junio 2025	39.144,01
14	Junio 2025	39.146,53
15	Junio 2025	39.149,06
16	Junio 2025	39.151,58
17	Junio 2025	39.154,10
18	Junio 2025	39.156,63
19	Junio 2025	39.159,15
20	Junio 2025	39.161,67

Día	Mes	Valor (\$)
21	Junio 2025	39.164,20
22	Junio 2025	39.166,72
23	Junio 2025	39.169,25
24	Junio 2025	39.171,77
25	Junio 2025	39.174,30
26	Junio 2025	39.176,82
27	Junio 2025	39.179,35
28	Junio 2025	39.181,87
29	Junio 2025	39.184,40
30	Junio 2025	39.186,92
31		39.189,45

Día	Mes	Valor (\$)
1	Julio 2025	39.191,97
2	Julio 2025	39.194,50
3	Julio 2025	39.197,03
4	Julio 2025	39.199,55
5	Julio 2025	39.202,08
6	Julio 2025	39.204,61
7	Julio 2025	39.207,13
8	Julio 2025	39.209,66
9	Julio 2025	39.212,19

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2025	67.429	809.148
Febrero 2025	67.294	807.528
Marzo 2025	68.034	816.408
Abril 2025	68.306	819.672
Mayo 2025	68.648	823.776
Junio 2025	68.785	825.420
Julio 2025	68.923	827.076

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2025

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II
III	MARZO	• DETERMINACIÓN DIFERENCIAS DE GRATIFICACIÓN PAGADA MENSUALMENTE POR CAMBIO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL DURANTE EL AÑO 2024
IV	ABRIL	• FERIADOS IRRENUNCIABLES DEPENDIENTES DEL COMERCIO
V	MAYO	• LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS LABORADOS
VI	JUNIO	• LOS DELEGADOS DE SINDICATO INTEREMPRESA O DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS



CALENDARIO 2025

Enero

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mayo

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Junio

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Julio

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agosto

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septiembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Noviembre

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Diciembre

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

MESA CENTRAL
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl