



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Noviembre 2003



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Guillermo Larrain Superintendente de A.F.P.

"EN EL PAIS TENEMOS UNA BAJA CULTURA PREVISIONAL"

En entrevista concedida al *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, el Superintendente de A.F.P. (Administradora de Fondos de Pensiones), Guillermo Larrain, se refirió al funcionamiento del seguro de cesantía, la rentabilidad que han tenido los multifondos, los proyectos de ley de rentas vitalicias y aquel que reforma la actual judicatura laboral, entre otros temas.

¿Cuál es la evaluación que hace del funcionamiento del seguro de cesantía?

A un año de su implementación es justo hacer una muy buena evaluación del Seguro de Cesantía, en el sentido que cuenta con nivel de afiliación superior a los estimado inicialmente, se han puesto en marcha todos los mecanismos de afiliación, acreditación de cuentas individuales, pago de beneficios, etc. Se echó a andar una nueva política sin contratiempos y cumpliendo todos los plazos.

Ahora, yendo al fondo de lo que busca el Seguro de Cesantía, tal como señaló el Presidente Lagos cuando celebramos un millón y medio de afiliados, vamos por el camino correcto para abordar el problema de la falta de ingresos por el desempleo; pero debemos perfeccionarlo, especialmente en lo que respecta a los beneficios, que son moderados. Creemos que el diseño del Seguro chileno es el correcto para abordar las características estructurales del mercado de trabajo actual, donde el empleo de por vida está en vías de extinción y con economía abiertas y globalizadas y con ello empresas más expuestas a shocks de distinta naturaleza que exigen ajustes rápidos. La cesantía está siendo ya un episodio habitual en la vida de

cualquier trabajador y el Seguro de Cesantía permite que esa persona tenga mejores condiciones para enfrentarlo.

¿Cuántas personas se han visto beneficiadas?

Hasta septiembre, los beneficiarios del Seguro suman 54.103 en todo el país. Hasta el momento todos los beneficiarios son trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena cuya cotización, el 3% de su remuneración, fue de entero cargo del empleador. Pese a que los beneficios no son muy altos, en promedio \$ 42 mil pesos, se trata de trabajadores que nunca antes tuvieron beneficios al concluir su contrato o faena. El Seguro, además, ha hecho una contribución a la formalización de este tipo de acuerdos laborales, lo que nos parece positivo.

En estos últimos meses, entrará a operar la segunda modalidad de beneficios del seguro de Cesantía, para aquellos trabajadores con contrato indefinido que cuenten con 12 cotizaciones y hayan perdido su empleo.

¿El seguro de desempleo en qué se diferencia con una cuenta de ahorro? Le hago la pregunta porque hay quienes lo han visto como una simple cuenta de ahorro. ¿Es realmente un ahorro para el trabajador...?

La diferencia principal del Seguro con otro tipo de ahorros es que tiene un destino único que servir de ingresos en caso de cesantía. Las personas en general tienen cuentas de ahorro con múltiples fines, salud, educación, vivienda, compra de bienes, etc. Y también los destinan a suplir ingresos en

caso de cesantía. Sin embargo, las decisiones de uso de esos ahorros está dada por la coyuntura e intereses que quiera atender o privilegiar esa persona; es decir, puede estar ahorrando para comprarse un auto y si aparece una enfermedad redestina sus ahorros a salud pues cambian sus prioridades. En el caso del Seguro, el ahorro que efectivamente se produce en la cuenta individual, tiene como fin único proveer de ingresos cuando se produzca la cesantía y no pueden ser destinados a otros fines sino hasta el fin de la vida laboral. Si pensamos que la cesantía es y será cada vez más un episodio común en la vida de cualquier trabajador, dado los cambios en el mercado laboral, es coherente y beneficioso que el Estado genere una política social de protección frente a este evento. Otras diferencias es primero, que los empleadores también aportan a este ahorro, lo que no sucede con el ahorro privado; y segundo, que existe un fondo solidario.

¿Por qué cree Ud. que no ha habido un gran uso del ahorro previsional voluntario (APV)? (sólo un 5% está ahorrando)

Aquí hay un fenómeno general que influye y es que en el país tenemos una baja cultura previsional. Las personas, especialmente los jóvenes, no tienen entre sus prioridades su pensión, tienden a postergar sus decisiones y destinan sus ingresos y capacidad de ahorro a otras prioridades como estudios, vivienda, hijos.... Por ejemplo, analizando las estadísticas, se aprecia que los cotizantes de APV están muy concentrados entre los 40 y 45 años. Con todo, creemos que la entrada en vigencia de los multifondos y del APV han ido generando paulatinamente mayor interés de los afiliados sobre su situación previsional.

Por otra parte, los beneficios tributarios del APV, sólo afectan a un porcentaje menor de los cotizantes del sistema que son los que tienen altas rentas. Y finalmente, ha influido la menor capacidad de ahorro de los trabajadores en general, no hay que olvidar que el APV como mecanismo de ahorro entró al sistema en un período de alta cesantía.

¿Cuál es la evaluación que hace del APV?

Creemos que el sistema de APV ha sido exitoso, por el aumento de fondos que ha entrado al sistema desde que se realizó la reforma al mercado de capitales. También es beneficioso para el mercado, que se haya permitido que otras instituciones tengan ofertas en este producto. A nosotros nos interesa que el mercado de capitales funcione bien y para que ello ocurra debe haber un marco de competencia y creemos que este instrumento ha favorecido que así sea.

¿Cuál ha sido la rentabilidad de los multifondos? ¿Cuál es su evaluación?

La rentabilidad de los multifondos se ha visto fuertemente impactada por el buen desempeño de las acciones locales y adicionalmente, por el retorno positivo que ha presentado la inversión en cuotas de fondos mutuos extranjeros, especialmente en los Fondos Tipo A y B que tienen el mayor porcentaje de su cartera invertido en estos instrumentos y ha sido menor en los Fondos más conservadores que invierten mayoritaria o solamente en instrumentos de deuda. Este buen desempeño ha llevado consigo una muy buena percepción y evaluación del sistema de multifondos, lo que creo que es positivo para el sistema en general. Este positivo desempeño y el seguimiento bastante entusiasta que está haciendo la prensa, está contribuyendo también a que la gente se interese más. La rentabilidad acumulada por los Fondos Tipo A y B desde el funcionamiento de los multifondos hasta septiembre pasado alcanzó a un 21.7% y 12.4%, respectivamente, mientras que la rentabilidad acumulada por los Fondos Tipo C, D y E fue de 8.1%, 6.7% y 2.1%, respectivamente.

Sin embargo, como las rentabilidades son fluctuantes, debemos estar preparados para que una baja en las rentabilidades no produzca un efecto negativo en las percepciones sobre multifondos y sea entendido como una catástrofe sino que se evalúe como algo normal en el desempeño de los mercados financieros.

¿Cuál es la evaluación que puede hacer de los depósitos convenidos? ¿Cuál ha sido su rendimiento? ¿cómo funcionan?

Los trabajadores podrán convenir con sus empleadores el depósito de valores destinados a la cuenta de capitalización individual, con el único objetivo de incrementar el capital requerido para financiar una pensión anticipada o aumentar el monto de la pensión. Estas sumas se denominan depósitos convenidos. Cabe señalar que durante los últimos 18 meses los depósitos convenidos se han incrementado en más de un 150%.

Respecto a los resultados obtenidos en esta materia, cabe señalar, que estos depósitos, al igual que las cotizaciones obligatorias, se expresan en cuotas del Fondo de Pensiones donde se encuentren, por lo que han obtenido la misma rentabilidad que éstos.

¿Cuál es su opinión sobre reforma a judicatura laboral? ¿Qué le parece la creación de juzgados de cobranza previsional?

Considero positivo todos los esfuerzos que se hagan en materia de modernizar el sistema judicial y más aún en la judicatura laboral. La agilización de los procesos permite mejorar la natural asimetría de poder que existe entre trabajador y empleador y mejora, por cierto, la percepción de la justicia en general. Como se sabe, actualmente los tribunales del trabajo están copados de cobranzas previsionales, lo que va en desmedro de otras causas laborales pues quedan desplazadas. Se presume además que el nuevo sistema hará más expedita y efectiva la cobranza de las deudas previsionales, lo que se espera incentive a los empleadores a no cancelar los derechos previsionales al momento del despido.

¿Cuáles son los objetivos que busca el proyecto de ley de rentas vitalicias?

En términos generales lo que se busca es mejorar la transparencia del mercado y la

protección del futuro pensionado mediante un sistema de consultas y ofertas de montos de pensión lo que redundará en mayores pensiones y más racionalidad en la decisión de pensionarse. El proyecto busca también limitar la comisión porcentual de intermediación que se puede financiar con cargo al Fondo de Pensiones. El gobierno ha propuesto que el límite se establezca en un máximo de 2,5% del valor del fondo. Cabe considerar que en esta materia se han producido cobros abusivos que van en desmedro directo de los pensionados.

El proyecto además modifica los requisitos para pensionarse anticipadamente y al mismo tiempo aumenta opciones para los afiliados en términos de modalidades de pensión, todo ello con el fin de obtener mayores montos de pensiones para los trabajadores afiliados al sistema de A.F.P.

¿En qué estado está la propuesta de liberar ahorros previsionales para trabajadores cesantes?

Quiero aclarar que no hay ni habrá al respecto ninguna propuesta. Lo único que tenemos en la Superintendencia es la inquietud de hacer más compatibles e interesantes las políticas de protección social e ingresos con los intereses de las personas según su ciclo de vida. Como he explicado, para los trabajadores jóvenes, dados sus intereses, la cesantía es un evento no deseado y tiene interés de estar mejor protegido; mientras que para los trabajadores mayores, que tienen a tener también mayor estabilidad en el empleo, la preocupación de cómo mantener los ingresos una vez que se jubilen van en aumento.

Queremos explorar las sinergias que existen entre el sistema de pensiones y de Seguro de Cesantía, pero más allá de la idea no hay nada concreto.

¿QUE NOS DEPARA EL FUTURO EN MATERIA DE EMPLEO?

Manuel Barrera (*)

Introducción

El empleo/desempleo como tema de consideración política es un problema de siempre: de ayer, de hoy y de futuro; sólo que cada vez es más acuciante y de mayor importancia para la subsistencia de los individuos y las familias. La concepción acerca del empleo en nuestras sociedades consiste en que todo aquel adulto que desee trabajar debería poder hacerlo en un empleo de calidad, digno o decente, que le permita solventar sus necesidades y aspiraciones, personales y familiares. Lograr compatibilizar la existencia de empleos con el deseo de trabajar constituye, al día de hoy, un problema cuya solución aumenta progresivamente en dificultad a tal punto que hay quienes postulan, como el autor de estas líneas, que la solución integral tal como se concibe hoy –pleno empleo– no es factible ni ahora y, menos, en el futuro. Este hecho dificultará el funcionamiento actual de la sociedad y, quizás, ponga en jaque su misma viabilidad.

Por otro lado, la vida de trabajo ha dejado de ser el núcleo central alrededor del cual se organiza la sociedad y en torno a la cual se aglutinan los principales intereses e ideales de los individuos y los grupos. El trabajo como vocación, como realización personal y como aporte del individuo a la sociedad ha perdido fuerza. Tampoco constituye hoy por hoy el factor aglutinante de las clases sociales y de los proyectos políticos. El principal sentido que tiene actualmente es utilitario: el trabajo como fuente de ingresos. Es decir, el

trabajo ha perdido el nivel de centralidad que tenía durante el industrialismo, tanto en la esfera individual como en la social y la política. Y lo natural sería que tal pérdida se agudizara en el futuro lo que, paradójicamente, pudiera facilitar la aceptación social del fenómeno de la carencia de empleos.

La protección social (salud, pensiones, seguro de desempleo), asociada directamente al empleo, cobra también cada vez mayor importancia para la subsistencia de los trabajadores y sus familias. Y, sin embargo, los sistemas de protección social están en todas partes en crisis de financiamiento. Dos son las causas principales de esta crisis y ambas son imparable en su devenir. Una, es el envejecimiento de la población inevitable a medida que mejoran las condiciones de vida de todos, a partir principalmente de los avances científicos y tecnológicos, tanto en lo que se refiere a la salud pública como a la privada. Y nadie está porque no mejoren. Otra, es el encarecimiento de las prestaciones médicas derivadas de esos avances, de los progresos de la conciencia de la población en torno a la salud, y del mismo envejecimiento de la población. A medida que envejece la población y el desempleo y subempleo se hacen persistentes, la protección social es más necesaria y, sin embargo, su crítica situación obliga a realizar reformas tendientes a disminuirla, como ocurre hoy en Europa con el "Estado de bienestar".

De modo que el cuadro es el siguiente: el trabajo pierde su centralidad, la protección social es cada vez más necesaria y su status financiero más crítico, y el empleo –única fuente de ingresos para la mayoría de la población– cada vez más escaso. Este cuadro obliga a apreciar este tema como uno de los

(*) Sociólogo chileno que cumple actualmente funciones diplomáticas en Ginebra. Este artículo no representa la opinión de la institución en que trabaja el autor.

de mayor importancia en la estrategia de desarrollo de cualquier país.

Las cifras de desempleo y subempleo

Conviene recordar que "el empleo para todos" es un ideal surgido tarde en la historia económica de la humanidad. Sólo con el capitalismo más desarrollado de los siglos XIX y XX la noción de "empleo para todos" y su opuesta, la noción de "parado" o "desempleado", tuvieron existencia social. Pero, en verdad, aún en estos siglos, el empleo para todos ha sido más bien una excepción de pocos países, siendo más frecuente la experiencia del paro para una parte de la población.

En los inicios de este siglo no hay sociedad avanzada donde los niveles de desempleo considerados altos en los años 60's del siglo pasado, no sean casi permanentes. Demás está decir que cosa semejante, agravada, sucede en las otras sociedades.

De modo que el paro y el subempleo alcanzan a más de mil millones de personas en el mundo de hoy, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¿Qué pasará cuando la agricultura de la China y de la India se modernicen al nivel de la agricultura de USA, Canadá y Europa occidental, que necesitan menos de un cinco por ciento de su Población Económicamente Activa (PEA) para producir los productos agrícolas que producen?

¿Surgirán en las estadísticas laborales 200, 300, 500 millones de nuevos desocupados?

Las últimas tendencias del empleo son desalentadoras. En efecto, la OIT estima que al final del 2002 había 20 millones más de desempleados que a fines del 2000 (GB286/ESP/2, marzo de 2003), incremento que ha perjudicado, en mayor proporción, tanto a las mujeres como a los jóvenes. Más aún, esta situación desfavorable de los últimos dos años ha significado también un avance de la infor-

malidad laboral con lo cual ha aumentado el número de trabajadores pobres y la inseguridad laboral, y han empeorado las condiciones de trabajo. La OIT estima que a fines del 2002 el número de trabajadores que no alcanza a ganar un dólar al día (línea de pobreza) asciende a los 550 millones, el nivel de 1998. La estimación para América Latina y el Caribe es de 10 por ciento de desempleo, a pesar de que descendió la incorporación de personas al mercado de trabajo. El desempleo juvenil alcanzaría al 16 por ciento, pero casi todos los empleos para jóvenes creados desde el 2000 provienen del sector informal. (Todas las informaciones son de OIT, *supra*).

Frente al persistente fenómeno del subempleo y desempleo es hora de preguntarse si con el actual patrón de desarrollo económico de la humanidad es posible el pleno empleo y sacar las consecuencias de la respuesta. Si el subempleo y desempleo obedecen a razones propias de la estructura misma de la orientación económica, habría que plantearse derechamente que con esa estructura no habrá solución para estos males. Por otro lado, no hay que olvidar que la tasa de incremento poblacional a nivel mundial sigue siendo alta, y este es un dato muy grave ya que dicho aumento proviene en lo principal de las sociedades de mayor pobreza, escasa educación y menor desarrollo económico.

Por otro lado es conveniente recordar que en muchos países las políticas privatizadoras y la disminución del tamaño del Estado han dejado a los gobiernos nacionales sin posibilidades de impulsar una significativa creación de empleos. Es la empresa privada la que tiene esta función. Sin embargo, ella no comparte la responsabilidad política ante la situación del desempleo y el subempleo. Dicha responsabilidad sigue recayendo en los gobiernos, lo que constituye en verdadero contrasentido.

La globalización y el empleo

Las noticias que trae la globalización sobre el empleo no son categóricas. Los estu-

dios realizados en torno a la relación entre liberalización del comercio, empleo y salarios arrojan resultados contradictorios, quizás por las dificultades metodológicas para establecer una relación causal unívoca entre las variables en estudio. En uno de ellos se encontró que en tres economías emergentes del Asia (China, India, Malasia) el crecimiento del comercio tuvo un efecto generalmente favorable sobre el empleo y los salarios en la industria manufacturera en tanto que dichos efectos no se observaron en Brasil y México. En estos países el empleo en el sector manufacturero (que había encabezado el crecimiento del comercio) no aumentó en forma apreciable o disminuyó, en tanto que los salarios reales de los trabajadores no calificados han tendido a disminuir y la diferencia entre los salarios de los trabajadores calificados y los de los trabajadores no calificados aumentó notablemente (OIT, **Liberalización del comercio y empleo**, noviembre 2001). Un estudio de casos sobre siete países concluye que en algunos (Mauricio, República de Corea) la liberalización del comercio habría traído consecuencias favorables para el empleo y en tanto que en otros (Chile, Bangladesh) "la desigualdad de los ingresos aumentó durante los procesos de liberalización del comercio" (Torres, R. **"Towards a socially sustainable world economy"**; OIT, 2001, p. 24). En Sudáfrica "la situación en el frente del empleo...se ha deteriorado. El desempleo sigue siendo alto y ha ido al alza..." (*ibid.*; p. 85). Por tanto, no podría concluirse de manera cierta que la globalización, hasta ahora, traiga esperanzas acerca de que el libre comercio solucione o atenúe el desempleo. Tampoco lo contrario.

En lo que se refiere a las nuevas tecnologías —estrechamente ligadas al fenómeno de la globalización— tampoco existe evidencia incontrarrestable acerca de si promueven o disminuyen empleo en su impacto total en la economía (y no sólo en un sector de ella). Pero lo que sí se puede afirmar es que desplazan a trabajadores bien remunerados del sector industrial y de los servicios hacia empleos de baja retribución en el sector terciario, de modo que aunque no hubiese pérdida de em-

pleos existe una cuantiosa pérdida de ingresos en este estrato de la fuerza de trabajo.

¿Es posible el pleno empleo?

No es fácil encontrar en la estadística laboral ejemplos de países con pleno empleo. Aparte de los casos de defectos de la estadística (voluntarios o no) y aparte del desempleo disfrazado, a veces ocurre en algunos períodos en determinados países lo que los analistas suelen llamar "prácticamente pleno empleo", es decir tasas de desempleo en torno al 5 por ciento. En estos casos puede ocurrir que al cabo de poco tiempo entran a la fuerza de trabajo en número creciente personas que estaban fuera de ella porque no veían oportunidades laborales. Entonces dicha tasa aumenta.

Si se estudia el panorama general del empleo en el mundo se puede afirmar que el problema del subempleo/desempleo no tiene solución con las habituales políticas de empleo que manejan los gobiernos, salvo para el paro coyuntural. Es claro que la economía globalizada no genera empleo para todos los que los necesitan. Por tanto, la sociedad debe operar con una realidad nueva (desde el punto de vista de la percepción social, aunque es una realidad antigua, desde el punto de vista de los hechos): el crecimiento económico en los tiempos que vivimos se acompaña con desempleo. Esta sería la nueva realidad, la antigua es que la falta de crecimiento también se acompaña de desempleo y de subempleo.

El tema del empleo deberá, entonces, plantearse en términos distintos a los habituales. Y en este punto deberemos decir que nadie tiene una receta que funcione ni siquiera un planteamiento teórico realista. La experiencia francesa de reducción significativa de la jornada laboral (treinta y cinco horas semanales) duró poco para que sirva de modelo, aunque sin duda tuvo tanto aspectos positivos como negativos, todos los cuales deberían evaluarse cuidadosamente.

Lo dramático de la situación surge del hecho de que sin empleo no se tiene ingresos y sin ingresos no se puede vivir. Entonces, el tema es ¿qué puede hacer la sociedad para funcionar con una parte de la población sin acceso al empleo? Y, enseguida, ¿cómo proveer una vida digna a aquellas personas que no tengan empleo? A pesar de su dificultad habría que tener una solución ya que, de lo contrario, la indigencia, la pobreza y la delincuencia seguirán floreciendo, toda vez que la falta de ingresos es el mejor caldo de cultivo para ello.

El tema del empleo será, pues, uno de los más importantes a resolver en el futuro inmediato y uno de los temas acuciantes para el largo plazo. Creo que será necesario pensar en el futuro en una variedad de soluciones a la fecha no consideradas, incluyendo la estrategia de descongestionar el mercado de trabajo, demasiado poblado en relación a los empleos de calidad que se crean. Se trata de desplazar a grandes cantidades de personas a otros escenarios. La escuela, la comunidad local, los sistemas de previsión social tendrán un papel importante en esta tarea a fin de que la gente aprenda a vivir más allá de la actividad productiva. Es decir, en el futuro habrá que estimular (de manera civilizada) a la gente a fin de que postergue o evite su entrada al mercado de trabajo y apresure su salida. El permitir una vida digna a estas personas es una de las cuestiones de política social más difíciles de resolver. Es un tema del futuro próximo.

La tasa de fecundidad y la inmigración

La descongestión del mercado de trabajo se puede producir también a través de procesos "naturales" como está ocurriendo en algunos países europeos. En efecto, las persistentes tasas de natalidad bajas (aquellas que llevan a la disminución —en términos absolutos— de la población del país no obstante el envejecimiento de la misma) produce también una disminución de la oferta de trabajadores jóvenes. Y, por este concepto, menor desempleo. Este fenómeno, obviamente, acarrea nuevos y distintos procesos. Desde luego,

una crisis en los sistemas de seguridad social. Desata, además, corrientes migratorias que, numerosas y asentadas, podrían aumentar la tasa de natalidad en el mediano plazo, aunque no tenemos evidencias de que ello ocurra así. Estas corrientes migratorias pueden ser tan poderosas que abran nuevos temas a resolver y nuevas soluciones a viejos problemas. Constituyen una solución a la escasez de trabajadores, aunque por lo general, al nivel de bajas calificaciones, cuando son masivas y de muy altas, cuando son selectivas. Aumentan las aportaciones a los sistemas de seguridad social. Salvo que sean muy reguladas (como los trabajadores de temporada en faenas de cosecha agrícola que, con contratos previos, vienen por pocos meses y vuelven enseguida) son difíciles de controlar en cuanto al número de inmigrantes y suelen provocar muy importantes avalanchas de migración ilegal.

El juego de baja tasa de natalidad e inmigración se da hoy en España (1,26 hijos por mujer fértil en 2001, una de las más bajas del mundo) que tiene una tasa de crecimiento del PIB más alta que la media de la Unión Europea, y que la ha tenido durante varios años. Pero España mantiene, hoy día, una tasa de desempleo del 11,4% frente a un 9,4% de Francia y Alemania, país este último técnicamente en recesión (a agosto de 2003). España ha tenido dos décadas de muy baja natalidad (que ha remontado levemente en los últimos años) por lo que en el futuro su población femenina fértil será también escasa. Aunque no se compruebe con el caso español (sin embargo, es posible que sin esa tasa de fecundidad el desempleo en España fuese, como ocurrió antes, superior al 15 por ciento) dada la importante inmigración habida la apuesta teórica persiste: una tasa de fecundidad baja y prolongada podría descongestionar el mercado de trabajo y, con ello, reducir el desempleo.

Liberalización de la circulación de personas

La experiencia europea nos plantea un tema que en América Latina aún no vislum-

bramos: la libre circulación de las personas por el espacio integrado. Cuando el próximo año se incorporen a la Unión 10 nuevos países, en su mayoría con trabajadores calificados que están ganando salarios inferiores a los que se pagan en los actuales 15, podremos ver el impacto de la ampliación sobre la movilidad de la fuerza de trabajo. Ello nos lleva a pensar en las consecuencias laborales de los espacios económicos integrados, de los cuales los tratados de libre comercio son un primer paso. La globalización forzaría a que este primer paso se amplíe a una mayor movilidad de la mano de obra.

Es fácil observar que los países con democracia política, estabilidad y crecimiento económicos ejercen una fuerte atracción en sectores de población de los países vecinos, sobre todo si estos países carecen de esas cualidades. En Chile ya se ha vivido la experiencia de que determinados trabajos no apetecidos por chilenos (empleadas domésticas, puertas adentro, médicos en poblaciones pobres, etc.) son ejercidos por inmigrantes. Este fenómeno —ampliado a otros oficios— puede aumentar en el futuro. Y no existe ninguna lógica en pretender tener tratados de libre comercio o pactos de integración y, simultáneamente, cerrar las fronteras a esa fuerza de trabajo. De modo que en la futura política de empleo del país habrá que contar con este proceso adicional.

El sistema escolar, el desempleo juvenil y la tercera edad

Nuestro país se está beneficiando en relación a la oferta de trabajadores jóvenes tanto por la caída de la tasa de fecundidad, experimentada desde varios lustros atrás, como por la ampliación de la matrícula escolar más allá de la educación básica. No obstante, existe todavía un mayor desempleo en la cohorte de edades jóvenes que en las de adultos. Por otro lado, una gran parte de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo lo hacen vía sector informal, es decir, en empleos de baja productividad. La gran esperanza en relación a este problema es la drástica amplia-

ción de la retención escolar que, de paso, aumenta las calificaciones de la fuerza de trabajo en una economía que está en tren de demandar mayor fuerza de trabajo calificada que de la otra. Sin duda que los esfuerzos por aumentar dicha retención, de ser exitosos, ayudarán grandemente a solucionar el problema del trabajo infantil, a disminuir la incorporación de jóvenes al sector informal de la economía y a debilitar la tasa de desempleo juvenil.

De modo que el sistema escolar puede operar como un gran internado disminuyendo o, en el mejor de los casos, deteniendo la presión de niños y jóvenes sobre el mercado de trabajo al retardar en varios años su incorporación a él. ¿En cuántos años? Cuanto más, mejor. El sistema escolar puede, además, ayudar a descongestionar este mercado atrayendo a personas adultas a sus aulas vía esfuerzos por recalificarse o por cambio de especialidad. Puede también ofrecer a las personas de la tercera edad oportunidades de estudio sin fines laborales con lo que las estimularía a terminar (a veces con alegría) su participación laboral. Para muchos adultos mayores el poder estudiar sistemáticamente y sin la presión propia de la etapa juvenil, puede ser una fuente de gran satisfacción. Es un nuevo desafío para las universidades.

CONCLUSIONES

1. En los años transcurridos de este siglo han aumentado en el mundo tanto el desempleo como el subempleo y, por ende, la pobreza. Es la triste constatación de la estadística que nos proporciona el organismo especializado de Naciones Unidas.
2. En el actual panorama mundial no se divisa ningún proceso que pudiera remediar esta situación. Al revés, las políticas en boga y el proceso de globalización en curso probablemente agravarán esta tendencia en el próximo futuro.
3. Las políticas de privatización y de abstención por parte del Estado de actividades

productivas, implementadas en los últimos lustros, dejan al sector privado la responsabilidad de crear empleos. El Estado queda, en este aspecto vital de la realidad social, sin posibilidades de acción directa, salvo en programas de emergencia, que crean empleos de baja productividad, mal pagados y de corta duración. Y mientras más pequeño sea el Estado y menos impuestos recolecte menos posibilidades habrá de que por su intermedio los temas del desempleo y del subempleo tengan alguna solución.

4. El trabajo está dejando de constituir "el tiempo social dominante" en la vida de los grupos sociales y de los individuos, a pesar de constituir para la mayoría de la población la única posibilidad de sustento. A partir de esta contradicción sociológica se podría diseñar un programa político que consistiese en acciones tendientes a descongestionar el mercado de trabajo desplazando a grandes sectores de población a otros escenarios sociales.
5. La descongestión de este mercado vía el proceso natural de la baja de la fecundidad puede ser válido para algunos países, pero no para la mayoría del mundo en desarrollo en el futuro próximo. En todo caso este fenómeno, que produce una descongestión en las edades tempranas, se compensa con el envejecimiento de la población, que congestiona el mercado de trabajo en las edades tardías. Y en países bien colocados en la escala de atractividad tiende a anularse también por el aumento de la inmigración. Todo lo cual acarrea nuevos problemas vinculados con los sistemas de protección social, las políticas migratorias, la competencia salarial entre trabajadores.
6. La sociedad y el Estado deberán enfrentar con los viejos métodos y también con los nuevos la crisis social que significan el desempleo, el subempleo, el desfinanciamiento de la seguridad social y la subsistencia de los que queden al margen del mercado de trabajo.

Para retener a los niños y jóvenes en el sistema escolar se precisan amplia infraestructura, educación atractiva, modernización del conjunto del sistema, vínculos con el aparato productivo y de servicios.

Lo mismo se requiere si se desea atraer al adulto mayor a las aulas agregando mucho ingenio e imaginación.

El deporte y el trabajo voluntario (comunitario o no) también son escenarios alternativos al mercado de trabajo que habría que desarrollar grandemente.

En cuanto al autoempleo, los talleres artesanales, las pequeñas y las microempresas –individuales o familiares– para ser duraderos deben incorporar tecnología moderna.

7. En suma, la reflexión realizada en este artículo afirma que el futuro nos depara muchos problemas en el ámbito del empleo. Esta aparente visión pesimista tiene su justificación en un pasado y presente similar, en lo más sustantivo, a lo aquí afirmado. Sin embargo, la visión optimista proviene del hecho de que para resolver esta situación catastrófica es necesario construir una sociedad más solidaria (de los que trabajan con los que no trabajan); de más educación y mayor cultura (escolaridad universal y prolongada); con una importante ampliación del número, calidad y valoración de provechosas actividades no productivas (educación con fines meramente culturales, deportes, arte, crianza de niños, etc.); con una amplia gama de actividades recreativas y de trabajo voluntario; con una economía que funcione bien con menos años de trabajo por parte de las personas y con horarios laborales más reducidos.

Es bueno recordar, para poner punto final, que el crecimiento económico –asociado tradicionalmente a la creación de empleos– si bien ayuda no trae consigo, necesariamente, la felicidad de las perso-

nas y los grupos humanos. La alegría, la paz, la serenidad, la aceptación de uno mismo y del otro, el placer estético, la calidad ética de las personas y de la sociedad en su conjunto no vienen de la mano con el crecimiento. Pueden darse concomitantemente crecimiento, felicidad y solidaridad, pero también –y suele suceder– el crecimiento puede acompañarse de altas tasas de suicidios y homicidios, de banalidad y de egoísmo extremos, de delincuencia y de todo tipo de conductas antisociales. Incluso en ocasiones algunos países utilizan la guerra –con los crímenes que conlleva– como estrategia para poner el marcha su economía estancada. En el proceso de modernización económi-

ca pueden darse, en distintas etapas, períodos en los cuales amplias capas de la población experimenten un amargo malestar social, como ha ocurrido en los últimos lustros en Chile. Por tanto, si una sociedad quiere ser un lugar idóneo para el desenvolvimiento feliz de personas y grupos deberá atender no sólo a las condiciones que hacen posible el crecimiento sino también a aquellas que hacen posible la alegría de vivir y el comportamiento ético. Pues bien, las actividades que pueden ayudar a descongestionar el mercado de trabajo, poblado en demasía en relación a los trabajos de calidad que se crean son, justamente, aquellas que cumplan con esas condiciones.

JORNADA DE TRABAJO EN EL COMERCIO

Los trabajadores del comercio sólo pueden laborar un máximo de 48 horas en la semana, como jornada ordinaria de trabajo. Sin embargo, a partir del 1º de enero de 2005, dicha jornada de trabajo se reducirá a 45 horas semanales, sin que ello signifique disminución de sus remuneraciones.

Estas 48 horas semanales y las 45 horas que regirán a partir del año 2005, se pueden distribuir en una máximo de 6 días y un mínimo de 5, pudiendo laborar un máximo de 10 horas ordinarias por día.

Excepcionalmente, se puede contratar a un trabajador por menos de 5 días a la semana sólo cuando la jornada que se pacte sea inferior a las 48 horas semanales y que, por cada día, el trabajador no labore más de 10 horas.

Tipos de jornada para los trabajadores del comercio

- **Jornada Parcial:** La Ley N° 19.759, que modificó el Código del Trabajo, estableció que se pueden pactar jornadas a tiempo parcial, las que no podrán exceder las 32 horas semanales y con la condición de que la jornada diaria no exceda de 10 horas de trabajo.
- Los empleadores pueden extender la jornada de trabajo en forma unilateral, es decir, sin que exista acuerdo con los trabajadores, solamente en los días anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades, pudiendo extender la jornada hasta en 2 horas por día, únicamente durante los 7 días anteriores a la festividad que se trate.

Si el empleador extiende la jornada durante la semana anterior a una festividad, los trabajadores no podrán hacer horas extraordinarias

Domingo, Festivos y Descansos

- Aquellos trabajadores del comercio que atienden directamente al público pueden trabajar los días domingo y festivos
- Los trabajadores que laboren un día domingo tienen derecho a que se les otorgue un día de descanso en la semana, en compensación por haber trabajado ese día, antes que se cumplan 7 días continuos de trabajo.
- Todos los trabajadores del comercio que atiendan directamente al público, tienen derecho a descansar 2 domingo en cada mes calendario. *Esta norma no se aplicará a:*
 - Trabajadores contratados por 30 días o menos.
 - Aquellos contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.
 - Aquellos con jornada ordinaria no superior a 20 horas semanales.
- Los trabajadores del comercio tienen derecho a descansar un día en compensación por el día festivo trabajado. Sin embargo, cuando tengan acumulado más de un día de descanso en la semana, las partes pueden acordar que se otorgue efectivamente los días de descanso o bien remunerar dicha jornada como horas extraordinarias.
- El descanso semanal debe comenzar ante de las 21 horas del día anterior al domin-

go, festivo o día compensatorio que se está descansando, y debe terminar no antes de las 6 horas del día siguiente, salvo que se trate de trabajadores con sistema de trabajo por turnos.

- Quienes trabajen en el comercio tienen derecho a un tiempo para su colación o almuerzo, el que no puede ser inferior a media hora, tiempo que no es considerado como parte de la jornada de trabajo. Para aquellos con contrato a tiempo parcial, la jornada de 10 horas continua, podrá interrumpirse en un lapso no inferior a media hora y no deberá exceder de una hora.

Horas extraordinarias de los trabajadores del comercio

- Sólo pueden trabajar hasta 2 horas por días en la medida que sea para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Además, debe quedar constancia por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo ser renovado de mutuo acuerdo de la misma manera. En los contratos a tiempo parcial se permite el pacto de horas extraordinarias.
- Las remuneraciones que se consideran para el cálculo de las horas extraordinarias

son el sueldo y todos los bonos que se pagan mes a mes, de manera fija y en dinero. No se consideran aquellas remuneraciones variables, como lo son las comisiones y los tratos.

- Las horas extraordinarias pactadas y aquellas originadas por la extensión de la jornada de trabajo, se pagan a lo menos con un 50% de recargo, pudiendo las partes pactar un porcentaje superior a éste.

Control del cumplimiento de la jornada de trabajo

El empleador tiene la obligación de implementar un sistema de control de asistencia para determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo. Entre los que puede utilizar están:

- Libro de Asistencia.
- Reloj Control con Tarjeta de Registro.
- Sistema computarizado con tarjetas magnéticas, siempre y cuando contenga la identificación, la asistencia a la faena y las horas efectivas de ingreso y salida del trabajador, debiendo entregar un comprobante de registro al trabajador.

Si alguna de estas normas no son respetadas, el afectado debe recurrir a la Inspección del Trabajo más cercana a su lugar de trabajo, para presentar la respectiva denuncia. Esto activa un procedimiento de fiscalización que mantiene reserva de la identidad del denunciante.

PODER LEGISLATIVO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

REGULA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CONTRATACION DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTACULOS (*)

LEY N° 19.889

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

Proyecto de ley:

"**Artículo único.**- Agrégase en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, el siguiente Capítulo IV, nuevo, pasando el actual Capítulo IV a ser Capítulo V:

Capítulo IV

Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos

Artículo 145-A.- El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de

teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.

Artículo 145-B.- Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por

(*) Publicada en el Diario Oficial de 24 de septiembre de 2003.

obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Artículo 145-C.- Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Artículo 145-D.- Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.

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

Artículo 145-E.- La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

Artículo 145-F.- El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Artículo 145-G.- En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las

remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Artículo 145-H.- Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código.

Artículo 145-I.- El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Artículo 145-J.- No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

Artículo 145-K.- Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV.

Disposiciones transitorias

Artículo 1º.- La presente ley entrará en vigencia el día 1 del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 2º.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dicte el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo."

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

Santiago, 16 de agosto de 2003.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la

República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DE HACIENDA

OTORGA UN BONO EXTRAORDINARIO (*)

LEY N° 19.905

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario de \$ 10.000 a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas establecidas en el artículo 26 de la Ley N° 15.386; a los pensionados del artículo 27 de la Ley N° 15.386; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975.

El bono a que se refiere el inciso anterior se pagará el mes siguiente al de la publicación de la presente ley, a todos los pensionados que tengan alguna de las calidades señaladas en dicho inciso, al primer día del mes en que se efectúe la antedicha publicación. Dicho bono será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni

tributable y no estará afecto a descuento alguno. El pago de este bono se efectuará por los organismos e instituciones a quienes corresponde pagar las respectivas pensiones.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un bono, aun cuando goce de más de una pensión.

A quienes perciban maliciosamente el bono que otorga este artículo, se les aplicarán las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación del artículo único de esta ley, durante el año 2003, se financiará mediante transferencias del ítem 50-01-03-25-33.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos de dicho año. Para estos efectos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem."

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

Santiago, 26 de septiembre de 2003.-
RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Nicolás Eyzaguirre Guzmán, Ministro de Hacienda.- Yerko Ljubetic Godoy, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., María Eugenia Wagner Brizzi, Subsecretaria de Hacienda.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2003.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

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

D.F.L. N° 1

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

Teniendo presente:

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

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

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

(**) N. del E.: La transcripción de este texto, incorpora las modificaciones introducidas por las Leyes N°s. 19.824 (D.O. 30.09.02), 19.844 (D.O. 11.01.03) y 19.889 (D.O. 24.09.03).

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

DECRETO CON FUERZA DE LEY:

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

TITULO PRELIMINAR

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

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

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

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

servadores se regirán por las normas de este Código.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LIBRO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL

Título I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I

NORMAS GENERALES

Art. 7.º Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

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

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

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

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

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

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

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

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

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

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

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de

prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

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

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6.- plazo del contrato, y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

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

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

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

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

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos

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

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

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

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

Capítulo II

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

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

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo III

DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

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

2.- se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;

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

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

Capítulo IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

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

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

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.^(*)

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

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

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

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

Cuando la navegación se prolongare por más de quince días, los trabajadores tendrán

derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso.

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

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

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

Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

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

Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 180 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las

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

partes. Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada.^(*)

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

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

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

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

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

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

ban mantenerse constantemente a disposición del público.

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

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

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

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

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

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

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Párrafo 2.º

Horas Extraordinarias

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

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

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

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

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

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

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

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

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

Párrafo 3.º

Descanso dentro de la jornada

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

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

Párrafo 4.º

Descanso semanal

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

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

Art. 36. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se

produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

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

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477.

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

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea imposterizable;

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

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

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

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias, y

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de

trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

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

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

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

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

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

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

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

Párrafo 5.º

Jornada Parcial

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

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

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

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

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

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

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

Capítulo V

DE LAS REMUNERACIONES

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

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de

desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

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

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

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

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

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

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

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

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

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

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

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

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

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

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

Art. 45. El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

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

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días

de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.

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

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

Art. 48. Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

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

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

Art. 49. Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos In-

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

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

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

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

Art. 53. El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos

de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

Capítulo VI

DE LA PROTECCION A LAS REMUNERACIONES

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

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

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

Art. 55. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

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

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

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

Con todo, tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

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

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

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

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

Art. 60. En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

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

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

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

Para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 2472 del Código Civil, se entiende por remuneraciones, además de las señaladas en el inciso primero del artículo

41, las compensaciones en dinero que corresponda hacer a los trabajadores por feriado anual o descansos no otorgados.

El privilegio por las indemnizaciones legales y convencionales previsto en el número 8 del artículo 2472 del Código Civil, no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 64 bis. El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

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

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

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

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

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

Capítulo VII

DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

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

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

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

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

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

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas

que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71.

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

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

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

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

Título II

DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

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

Capítulo I

DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 86. Las infracciones a las disposiciones del presente capítulo serán sancionadas con las multas a que se refiere el artículo 477.

Capítulo II

DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRICOLAS

Párrafo 1.º

Normas Generales

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

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

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

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explota-

ción de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

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

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

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

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

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

El reglamento determinará la aplicación y modalidades del presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 92 bis. Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales

derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Párrafo 2.º

Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada

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

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

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

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

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o

las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

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

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

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

Capítulo III

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

Párrafo 1.º

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los oficiales, atendiendo su especialidad, se clasifican en personal de cubierta,

personal de máquina y servicio general, y los tripulantes en personal de cubierta y personal de máquina.

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

Art. 101. Sólo en caso de fuerza mayor, calificada por el capitán de la nave y de la cual deberá dejar expresa constancia en el cuaderno de bitácora de ésta, la dotación estará obligada a efectuar otras labores, aparte de las indicadas en el artículo 100, sin sujeción a las condiciones establecidas en el artículo 12.

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

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

- a) nombre y matrícula de la nave o naves;
- b) asignaciones y viáticos que se pactaren, y
- c) puerto donde el contratado debe ser restituido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las reglas del servicio de mar podrán aplicarse no solamente cuando la nave se encuentra en el mar o en rada abierta, sino también todas las veces que la nave perma-

nezca menos de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala.

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

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

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

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

Art. 114. Para el servicio de puerto, toda la dotación se agrupará por categorías para realizar la jornada de trabajo, exceptuado el personal de vigilancia nocturna y el que tenga a su cargo los servicios que exijan un funcionamiento permanente (calderas, frigoríficos, dínamos, servicios de pasajeros, etc.), que se desempeñará distribuido en turnos o equipos, de día y de noche, sin interrupción.

Los trabajadores que se encuentren cumpliendo turnos de guardia de puerto estarán a

disposición del empleador durante veinticuatro horas, debiendo, en consecuencia, permanecer a bordo.

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

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

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

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

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

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

c) cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento.

Art. 118. El trabajo extraordinario que sea necesario ejecutar fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itine-

rario del viaje, no dará derecho a sobretiempo al oficial responsable, cuando tenga por causa errores náuticos o profesionales o negligencia de su parte, sea en la conducción o mantenimiento de la nave en la mar, o en la estiba, entrega o recepción de la carga; sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que los reglamentos marítimos autoricen.

Tampoco tendrán derecho a sobretiempo por trabajos fuera de turnos, los oficiales de máquinas, cuando por circunstancias similares sean responsables de desperfectos o errores ocurridos durante su respectivo turno.

Art. 119. Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 120. Ninguna persona de la dotación de una nave podrá dejar su empleo sin la intervención de la autoridad marítima o consular del puerto en que se encuentre la nave.

Art. 121. Si la nave emprendiere un viaje cuya duración hubiere de exceder en un mes o más al término del contrato, el contratado podrá desahuciarlo con cuatro días de anticipación, por lo menos, a la salida de la nave, al cabo de los cuales quedará resuelto el contrato.

Cuando la expiración del contrato ocurra en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo restituido el contratado por cuenta del armador.

Art. 122. Cuando algún individuo de la dotación sea llamado al servicio militar, quedará terminado el contrato y el armador o el capitán, en su representación, estará obligado a costear el pasaje hasta el puerto de conscripción.

Art. 123. Si una nave se perdiere por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes, el empleador deberá pagar a la gente de mar una indemnización equivalente a dos meses de remuneración. Esta indemnización se imputará a cualquier otra de naturaleza semejante que pudiera estar estipulada en los contratos de trabajo.

Además, el hombre de mar tendrá derecho a que se le indemnice la pérdida de sus efectos personales.

Art. 124. En los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada, se pagarán con el seguro, de preferencia a toda otra deuda, las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones.

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

Art. 125. A los oficiales y tripulantes que después del naufragio hubieren trabajado para recoger los restos de la nave o lo posible de la carga se les pagará, además una gratificación proporcionada a los esfuerzos hechos y a los riesgos arrojados para conseguir el salvamento.

Art. 126. En los casos de enfermedad, todo el personal de dotación será asistido por cuenta del armador durante su permanencia a bordo.

Cuando la enfermedad no se halle comprendida entre los accidentes del trabajo, se regirá por las siguientes normas:

1.- el enfermo será desembarcado al llegar a puerto, si el capitán, previo informe médico, lo juzga necesario y serán de cuenta del armador los gastos de enfermedad en tierra, a menos que el desembarco se realice en puerto chileno en que existan servicios de atención médica sostenidos por los sistemas

de previsión a que el enfermo se encuentre afecto. Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador, y

2.- cuando la enfermedad sea perjudicial para la salud de los que van a bordo, el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que toque la nave, si no se negare a recibirlo, y tendrá los mismos derechos establecidos en el número anterior.

En caso de fallecimiento de algún miembro de la dotación, los gastos de traslado de los restos hasta el punto de origen serán de cuenta del armador.

Art. 127. No perderán la continuidad de sus servicios aquellos oficiales o tripulantes que hubieren servido al dueño de la nave y que, por arrendamiento de ésta, pasaren a prestar servicios al arrendatario o armador.

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

Los pagos se efectuarán por mensualidades vencidas, si se tratare de oficiales y si el contrato se hubiere pactado por tiempo determinado; en el caso de tripulantes, se estará a lo que se hubiere estipulado.

En los contratos firmados por viaje redondo, los sueldos se pagarán a su terminación. No obstante, los oficiales y tripulantes tendrán derecho a solicitar anticipos hasta de un cincuenta por ciento de sueldos devengados.

Art. 129. Cuando por cualquier circunstancia, estando la nave en puerto, el empleador no pueda proporcionar alojamiento, alimentación o movilización a la gente de mar, en el país o en el extranjero, deberá pagarles viático para cubrir todos o algunos de estos gastos según el caso.

Art. 130. Las disposiciones de este párrafo y las demás propias de la operación de la nave se aplicarán también a los oficiales y tripulantes nacionales embarcados a bordo de naves extranjeras, mientras éstas sean arrendadas o fletadas con compromisos de compra por navieros chilenos, o embarcados en naves chilenas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros.

Art. 131. No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes.

Art. 132. El Presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 153 y siguientes de este Código, cualquiera que sea el número de componentes de la dotación de la nave.

Párrafo 2.º

Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales

Art. 133. Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

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

El trabajador portuario, para desempeñar las funciones a que se refiere el inciso primero, deberá efectuar un curso básico de seguridad en faenas portuarias en un Organismo

Técnico de Ejecución autorizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá tener los requisitos y la duración que fije el reglamento.

El ingreso a los recintos portuarios y su permanencia en ellos será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones fundadas de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona.

Art. 134. El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.

El contrato a que se refiere el inciso anterior podrá celebrarse en cumplimiento de un convenio sobre provisión de puestos de trabajo suscrito entre uno o más empleadores y uno o más trabajadores portuarios, o entre aquél o aquéllos y uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios.

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se registrarán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen.

Art. 135. Para los efectos de este contrato, será aplicable la presunción de derecho que establece el artículo 4º, respecto de la persona que haya concurrido a su celebración o ejecución, por mandato del empleador, aun cuando no reúna el requisito de habitualidad exigido por dicho precepto.

Art. 136. El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cum-

plir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional.

Para los efectos de este artículo, el empleador, sus representantes o apoderados deberán ser chilenos. Si el empleador fuere una sociedad o una comunidad, se considerará chilena siempre que tenga en Chile su domicilio principal y su sede real y efectiva; que sus administradores, presidente, gerente o directores, según el caso, sean chilenos; y que más del cincuenta por ciento del capital social o del haber de la comunidad pertenezca a personas naturales o jurídicas chilenas.

Art. 137. El contrato a que se refiere este párrafo estará sujeto además a las siguientes reglas especiales:

a) Deberá pactarse por escrito y con la anticipación requerida por la autoridad marítima. Esta anticipación no podrá ser inferior a ocho horas ni superior a doce, contadas desde el inicio del turno respectivo. Sin embargo, ella no se exigirá cuando el contrato fuere celebrado en cumplimiento de un convenio de los señalados en los incisos segundo y tercero del artículo 134.

En caso que los trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo se negaren a celebrar el contrato de trabajo o a cumplir el turno correspondiente en las condiciones establecidas en aquéllos, el empleador podrá contratar a otros sin la anticipación requerida, dando cuenta de este hecho, a la autoridad marítima y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

En el contrato deberá dejarse constancia de la hora de su celebración;

b) la jornada ordinaria de trabajo se realizará por turno, tendrá la duración que las partes convengan y no podrá ser superior a ocho ni inferior a cuatro horas diarias.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, ésta pueda exceder de diez horas diarias.

Las horas trabajadas en exceso sobre la jornada pactada se considerarán extraordinarias, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento de la remuneración convenida y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo turno;

c) se entenderá que el contrato expira si se produjere caso fortuito o fuerza mayor que impida al empleador proporcionar el trabajo convenido, caso en que aquél deberá pagar al trabajador la remuneración correspondiente a un medio turno, y

d) si una vez iniciado el turno hubiere precipitaciones, el empleador decidirá si prosigue o no su ejecución. Si opta por la primera alternativa, pagará al trabajador un recargo de veinticinco por ciento sobre la remuneración correspondiente a las horas trabajadas durante las precipitaciones. Si decide la suspensión de las faenas, pagará al trabajador las remuneraciones correspondientes a las horas efectivamente servidas, las que no podrán ser inferiores a un medio turno.

Art. 138. Si el trabajo hubiere de efectuarse en naves que se encuentran a la gira, serán de cargo del empleador los gastos que demande el transporte entre el muelle y la nave respectiva.

Art. 139. El pago de las remuneraciones deberá efectuarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al término del turno o jornada respectivos, exceptuándose para el cómputo de este plazo las horas correspondientes a días domingo y festivos.

No obstante, si el contrato se hubiese celebrado en cumplimiento de un convenio de provisión de puestos de trabajo, el pago se

hará con la periodicidad que en éste se haya estipulado, la que en ningún caso podrá exceder de un mes.

Art. 140. Constituirá incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y habilitará en consecuencia al empleador a ponerle término a éste, el atraso en que incurra el trabajador en la presentación a las faenas.

Art. 141. Si el empleador pusiere término al respectivo contrato de trabajo en cualquier tiempo, y sin expresión de causa, pagará al trabajador las remuneraciones que le hubieren correspondido por el cumplimiento íntegro del contrato.

Art. 142. Los convenios de provisión de puestos de trabajo a que se refiere el artículo 134, se regirán por las siguientes normas:

a) Deberán contener, por parte del o de los empleadores que lo suscriban, la garantía de un número de ofertas de acceso al puesto de trabajo suficientes para asegurar al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo de un mes en cada trimestre calendario, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio.

b) Un empleador y un trabajador podrán suscribir los convenios de provisión de puestos de trabajo que estimen conveniente.

c) Si el convenio fuese suscrito por dos o más empleadores, éstos serán solidariamente responsables de su cumplimiento en lo que respecta a las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio.

d) Los convenios serán suscritos por todas las partes que intervengan. Si los trabajadores involucrados en un convenio pertenecieran a uno o más sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán ser suscritos por los directorios respectivos.

e) Los convenios deberán contener, al menos, las siguientes estipulaciones:

1.- la individualización precisa del o los empleadores y del o los trabajadores que formen parte de él;

2.- las remuneraciones por turno o jornada que se convengan y la periodicidad de su pago;

3.- el mecanismo de acceso al puesto de trabajo que las partes acuerden y un sistema de aviso que permita a los trabajadores tener conocimiento anticipado de la oferta respectiva, dejándose además, constancia de ésta, y

4.- el modo como se efectuará la liquidación y pago de la diferencia entre las ofertas de acceso al puesto de trabajo garantidas por el convenio y las efectivamente formuladas durante el respectivo período.

f) Los convenios tendrán una duración de uno o más períodos de tres meses. Podrán también suscribirse convenios de duración indefinida, los que en todo caso, deberán contemplar el sistema de término anticipado que las partes convengan, el que deberá considerar siempre el término del respectivo período trimestral que se encuentre en curso.

g) Para los efectos de verificar la sujeción de los contratos individuales a los convenios de provisión de puestos de trabajo que les den origen, el o los empleadores deberán remitir a la Inspección del Trabajo correspondiente una copia de los convenios que suscriban y de sus anexos si los hubiere, con indicación de las partes que lo hayan suscrito, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. Dichos documentos tendrán carácter público y podrán ser consultados por los empleadores y trabajadores interesados del sector portuario.

Art. 143. Para los efectos de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 133, el empleador deberá remitir a la autoridad marítima una copia de los documentos señalados en la letra g) del artículo anterior, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su celebración. A falta de estos instrumentos, deberá presentar a esa autoridad, con la anticipación

que ella señale, una nómina que contenga la individualización de los trabajadores contratados para la ejecución de un mismo turno, debiendo la autoridad marítima dejar constancia de la hora de recepción.

En casos calificados, la autoridad marítima podrá eximir al empleador del envío anticipado de la nómina a que se refiere el inciso anterior.

Art. 144. El empleador deberá mantener en su oficina o en otro lugar habilitado expresamente al efecto y ubicado fuera del recinto portuario, la información de los turnos y de los trabajadores que los integren.

Art. 145. La infracción a lo dispuesto en el artículo 136 se sancionará con una multa a beneficio fiscal de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.

Capítulo IV

Del contrato de los trabajadores de artes y espectáculos (*)

Art. 145-A. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores de artes y espectáculos y su empleador, la que deberá tener una duración determinada, pudiendo pactarse por un plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto. Los contratos de trabajo de duración indefinida se regirán por las normas comunes de este Código.

Se entenderá por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes

(*) Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 19.889, y rige a contar del 1° de diciembre de 2003 (art. 1° transitorio de la Ley N° 19.889 (D.O. 24.09.03).

musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

Tratándose de la creación de una obra, el contrato de trabajo, en ningún caso, podrá afectar la libertad de creación del artista contratado, sin perjuicio de su obligación de cumplir con los servicios en los términos estipulados en el contrato.

Art. 145-B. Tratándose de contratos de trabajo por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador. Si el contrato se celebrare por un lapso inferior a tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios.

Art. 145-C. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 de este Código no será aplicable a los trabajadores comprendidos en este Capítulo IV. Con todo, la jornada ordinaria diaria de trabajo no podrá exceder de diez horas.

Art. 145-D. Los trabajadores de artes y espectáculos están exceptuados del descanso en domingo y festivos, debiendo el empleador otorgar en tales casos un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en cada uno de esos días, aplicándose a su respecto lo dispuesto en el artículo 36 de este Código. El descanso señalado en dicho artículo tendrá una duración de treinta y tres horas continuas.

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

Art. 145-E. La determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la suficiente anticipación al inicio de la prestación de los respectivos servicios.

Art. 145-F. El empleador deberá costear o proveer el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

Art. 145-G. En los contratos de trabajo de duración inferior a treinta días, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Art. 145-H. Cuando el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será aplicable lo dispuesto en los artículos 64 y 64 bis de este Código.

Art. 145-I. El uso y explotación comercial de la imagen de los trabajadores de artes y espectáculos, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

Art. 145-J. No se podrá, de manera arbitraria, excluir al trabajador de artes y espectáculos de los correspondientes ensayos ni de las demás actividades preparatorias para el ejercicio de su actividad artística.

Art. 145-K. Los derechos de propiedad intelectual de los autores y compositores, artistas, intérpretes y ejecutantes, en ningún caso se verán afectados por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo IV.

Capítulo V

DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR (*)

Art. 146. Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

En caso de duda, la calificación se hará por el inspector del trabajo respectivo, de cuya resolución podrá reclamarse al Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

Se aplicarán también las disposiciones de este capítulo a los choferes de casa particular.

Art. 147. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.

Art. 148. Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y conti-

(*) El artículo único de la Ley N° 19.889, modificó el número IV inicial de este capítulo por el V que aparece en el texto.

núen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Art. 149. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.

Art. 150. El descanso semanal de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I, de este Libro.

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

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

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

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

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

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

Art. 152. En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato.

Título III

DEL REGLAMENTO INTERNO

Art. 153. Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- 1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- 2.- los descansos;
- 3.- los diversos tipos de remuneraciones;
- 4.- el lugar, día y hora de pago;
- 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- 6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
- 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- 8.- la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- 9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
- 10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale

este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y

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

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Art. 154 bis. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Art. 155. Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154 podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

Art. 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Art. 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con

multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Título IV

DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

Art. 158. El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de

licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Título V

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1.- Mutuo acuerdo de las partes.

2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3.- Muerte del trabajador.

4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

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

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

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

c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y

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

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

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Art. 161 bis. La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación

cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facul-

tada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración men-

sual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Art. 164. No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Art. 165. En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

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

trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Art. 166. Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley

N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Art. 167. El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 163.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de 90 unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Art. 169. Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

Art. 170. Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el

inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.

Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se

otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Art. 173. Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Art. 174. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de sus-

pensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El periodo de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Art. 175. Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 164 y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 168, 169, 170 y 171 se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Art. 176. La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Art. 177. El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe,

previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración

no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.⁽¹⁾

Art. 178. Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

Título VI

DE LA CAPACITACION OCUPACIONAL

Art. 179. La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condicio-

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

nes de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Art. 180. Las actividades de capacitación que realicen las empresas, deberán efectuarse en los términos que establece el Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley N° 1.446, de 1976.⁽²⁾

Art. 181. Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración.

El accidente que sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estos estudios, quedará comprendido dentro del concepto que para tal efecto establece la Ley N° 16.744 sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y dará derecho a las prestaciones consiguientes.

Art. 182. Prohíbese a los empleadores adoptar medidas que limiten, entraben o perturben el derecho de los trabajadores seleccionados para seguir los cursos de capacitación ocupacional que cumplan con los requisitos señalados en el Estatuto de Capacitación y Empleo. La infracción a esta prohibición se sancionará en conformidad a este último cuerpo legal.

Art. 183. Los desembolsos que demanden las actividades de capacitación de los

⁽²⁾ La referencia al citado D.L. debe entenderse hecha a la Ley N° 19.518.

trabajadores son de cargo de las respectivas empresas. Estas pueden compensar tales desembolsos, así como los aportes que efectúan a los organismos técnicos intermedios, con las obligaciones tributarias que las afectan, en la forma y condiciones que se expresan en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

Art. 183 bis. En los casos en que el empleador proporcione capacitación al trabajador menor de 24 años de edad podrá, con el consentimiento del trabajador, imputar el costo directo de ella a las indemnizaciones por término de contrato que pudieren corresponderle, con un límite de 30 días de indemnización.

Cumplida la anualidad del respectivo contrato, y dentro de los siguientes sesenta días, el empleador procederá a liquidar, a efectos de determinar el número de días de indemnización que se imputan, el costo de la capacitación proporcionada, la que entregará al trabajador para su conocimiento. La omisión de esta obligación en la oportunidad indicada, hará inimputable dicho costo a la indemnización que eventualmente le corresponda al trabajador.

Las horas que el trabajador destine a estas actividades de capacitación, se considerarán como parte de la jornada de trabajo y serán imputables a ésta para los efectos de su cómputo y pago.

La capacitación a que se refiere este artículo deberá estar debidamente autorizada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Esta modalidad anualmente estará limitada a un treinta por ciento de los trabajadores de la empresa, si en ésta trabajan cincuenta o menos trabajadores; a un veinte por ciento si en ella laboran doscientos cuarenta y nueve o menos; y, a un diez por ciento, en aquéllas en que trabajan doscientos cincuenta o más trabajadores.^(*)

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

LIBRO II

DE LA PROTECCION A LOS TRABAJADORES

Titulo I

NORMAS GENERALES

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

Art. 185. El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184.

Art. 186. Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud.

Art. 187. No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, tenien-

do en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

Art. 188. Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este título, se supervigilarán por la autoridad marítima.

Art. 189. Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente.

Art. 190. Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrán disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estimen conveniente, y fijarán el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.

Art. 191. Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo respecto de las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abs-

tenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe.

Art. 192. Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este título y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal de Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.

Art. 193. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.

Será aplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 40.

Título II

DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

Art. 194. La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

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

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

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravedad.

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

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

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

Art. 196. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Art. 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195,

deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.

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

Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores

involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Art. 199 bis. Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias.

En el evento de no ser posible aplicar dichos mecanismos, se podrá descontar el

tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

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

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

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

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquella continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Inciso suprimido.

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;

- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Art. 203. Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refiere el artículo 201.

Art. 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

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

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

Título III

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

Art. 209. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N° 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

Art. 210. Las empresas o entidades a que se refiere la Ley N° 16.744, están obligadas a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala esa ley.

Art. 211. El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se financia, en la forma que prescribe la Ley N° 16.744, con una cotización básica general y una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, ambas de cargo del empleador; y con el producto de las multas que apliquen los organismos administradores, las utilidades o rentas que produzcan la inversión de los fondos de reserva y con las cantidades que estos organismos obtengan por el ejercicio del derecho a repetir contra el empleador.

LIBRO III

DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Título I

De las organizaciones sindicales^(*)

Capítulo I

Disposiciones generales

Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

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

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

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

Art. 214. Los menores no necesitarán autorización alguna para afiliarse a un sindicato, ni para intervenir en su administración y dirección.

La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

En caso de contravención a las normas del inciso precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquiera otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto.

Art. 215. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Art. 216. Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:

a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;

b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;

c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y

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

Art. 217. Los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente.

Art. 218. Para los efectos de este Libro III serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Respecto al acto de constitución del sindicato, los trabajadores deberán decidir quién será el ministro de fe, eligiendo alguno de los señalados en el inciso anterior. En los demás casos en que la ley requiera genéricamente un ministro de fe, tendrán tal calidad los señalados en el inciso primero, y si ésta nada dispusiere, serán ministros de fe quienes el estatuto del sindicato determine.

Art. 219. Cuando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por

establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente título.

Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;

2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;

4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;

6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;

7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;

8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;

9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;

10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;

11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y

12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Capítulo II

DE LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS

Art. 221. La constitución de los sindicatos se efectuará en una asamblea que reúna los quórum a que se refieren los artículos 227 y 228 y deberá celebrarse ante un ministro de fe.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso prece-

dente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o de un sindicato interempresa, gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso anterior, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los dos incisos precedentes, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238.

Art. 222. El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.

Art. 223. El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autori-

zar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

El tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Art. 224. Desde el momento en que se realice la asamblea constitutiva, los miembros de la directiva sindical mencionada en el inciso tercero del artículo 235 gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

No obstante, cesará dicho fuero si no se efectuare el depósito del acta constitutiva dentro del plazo establecido en el artículo 222.

Art. 225. El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229.

Art. 226. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Título. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Sin embargo, tratándose de empleadores que sean personas jurídicas que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, entendiéndose por tales los destinados a las actividades agrícolas en general, forestal, frutícola, ganadera u otra análoga, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán organizarse sindicalmente, en conjunto con los demás trabajadores de la empresa, debiendo reunir los números mínimos y porcentajes que se señalan en el artículo siguiente.

Art. 227. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.

No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

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

Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa.

Art. 228. Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.

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

todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Art. 230. En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios podrán mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

Capítulo III

De los estatutos

Art. 231. El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo.

Las asambleas de socios serán ordinarias y extraordinarias. Las asambleas ordinarias se celebrarán con la frecuencia y en la oportunidad establecidas en los estatutos, y serán citadas por el presidente o quien los estatutos determinen. Las asambleas extraordinarias serán convocadas por el presidente o por el veinte por ciento de los socios.

El estatuto deberá disponer los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar. Podrá el estatuto, además, contener normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanentes.

La organización sindical deberá llevar un registro actualizado de sus miembros.

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

mientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

Art. 233. La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal.

Art. 233 bis. La asamblea de trabajadores podrá acordar la fusión con otra organización sindical, de conformidad a las normas de este artículo. En tales casos, una vez votada favorablemente la fusión y el nuevo estatuto por cada una de ellas, se procederá a la elección del directorio de la nueva organización dentro de los diez días siguientes a la última asamblea que se celebre. Los bienes y las obligaciones de las organizaciones que se fusionan, pasarán de pleno derecho a la nueva organización. Las actas de las asambleas en que se acuerde la fusión, debidamente autorizadas ante ministro de fe, servirán de título para el traspaso de los bienes.

Capítulo IV

Del directorio

Art. 234. El directorio representará judicial y extrajudicialmente al sindicato y a su presidente le será aplicable lo dispuesto en el artículo 8° del Código de Procedimiento Civil.

Art. 235. Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:

a) Si el sindicato reúne entre veinticinco y doscientos cuarenta y nueve trabajadores, tres directores;

b) Si el sindicato agrupa entre doscientos cincuenta y novecientos noventa y nueve trabajadores, cinco directores;

c) Si el sindicato afilia entre mil y dos mil novecientos noventa y nueve trabajadores, siete directores, y

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

En el caso de los sindicatos de empresa que tengan presencia en dos o más regiones, el número de directores se aumentará en dos, cuando se encontrare en el caso de la letra d), precedente.

El mandato sindical durará no menos de dos años ni más de cuatro y los directores podrán ser reelegidos. El estatuto determinará la forma de reemplazar al director que deje de tener tal calidad por cualquier causa.

Si el número de directores en ejercicio a que hace referencia el inciso tercero de este artículo disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección.

Los estatutos de los sindicatos constituidos por trabajadores embarcados o gente de mar, podrán facultar a cada director sindical para designar un delegado que lo reemplace cuando se encuentre embarcado, al que no se aplicarán las normas sobre fuero sindical.

No obstante lo dispuesto en el inciso tercero de este artículo, los directores a que se refiere ese precepto podrán ceder en todo o en parte los permisos que se les reconoce en el artículo 249, a los directores electos que no gozan de dichos permisos. Dicha cesión deberá ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso del permiso a que se refiere la cesión.

Art. 236. Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Art. 237. Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el

secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

Art. 238. Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Esta norma se aplicará también en las elecciones que se deban practicar para renovar parcialmente el directorio.

En una misma empresa, los trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo, sólo dos veces durante cada año calendario.

Art. 239. Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura al directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

Art. 240. Derogado.

Art. 241. Derogado.

Art. 242. Derogado.

Art. 243. Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

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

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

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido.

Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

Sin perjuicio de lo señalado en este artículo, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Art. 244. Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho de censurar a su directorio.

En la votación de la censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la cual se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

Art. 245. Derogado.

Art. 246. Todas las elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos, deberán realizarse de manera simultánea en la forma que determinen los estatutos. Si éstos nada dicen, se estará a las normas que determine la Dirección del Trabajo.

Art. 247. El empleador deberá prestar las facilidades necesarias para practicar la

elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley, sin que lo anterior implique la paralización de la empresa, establecimiento o faena.

Art. 248. Derogado.

Art. 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

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

Art. 250. Habrá derecho a los siguientes permisos sindicales adicionales a los señalados en el artículo anterior:

a) Los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva, adoptado en conformidad a sus estatutos, podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato. Asimismo, el dirigente de un sindicato interempresa podrá excusarse por un lapso no superior a un mes con motivo de la negociación colectiva que tal sindicato efectúe.

b) Podrán también, en conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante los permisos a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Art. 251. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren.

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

Capítulo V

De las asambleas

Art. 253. Derogado.

Art. 254. Derogado.

Art. 255. Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

En los sindicatos constituidos por gente de mar, las asambleas o votaciones podrán realizarse en los recintos señalados en los incisos anteriores y, en la misma fecha, en las naves en que los trabajadores se encuentren embarcados, a los que podrá citarse mediante avisos comunicados telegráficamente.

Las votaciones que se realicen a bordo de una nave deberán constar en un acta, en la que, como ministro de fe, quien o quienes determinen los estatutos, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Capítulo VI

Del patrimonio sindical

Art. 256. El patrimonio del sindicato estará compuesto por las cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos; por el aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos.

Art. 257. Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

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

Art. 258. A los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato.

Los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

Art. 259. El patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados.

Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos.

Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presi-

dente de la República determinará la organización sindical beneficiaria.

Art. 260. La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados.

Art. 261. Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo, para lo cual se le deberá enviar copia del acta respectiva. Las copias de dichas actas tendrán mérito ejecutivo cuando estén autorizadas por un notario público o por un inspector del trabajo. Se presume que el empleador ha practicado los descuentos, por el solo hecho de haber pagado las remuneraciones del trabajador.

Art. 262. Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior

y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda.

Las cuotas se entregarán dentro del mismo plazo fijado para enterar las imposiciones o aportes previsionales.

Las cuotas descontadas a los trabajadores y no entregadas oportunamente se pagarán reajustadas en la forma que indica el artículo 63 de este Código. En todo caso, las sumas adeudadas devengarán, además, un interés del 3% mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal.

Art. 263. Los fondos del sindicato deberán ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco.

La obligación establecida en el inciso anterior no se aplicará a los sindicatos con menos de 50 trabajadores.

Contra estos fondos girarán conjuntamente el presidente y el tesorero, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero.

Art. 264. Derogado.

Art. 265. Derogado.

Capítulo VII

De las federaciones y confederaciones

Art. 266. Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos, y por confederación, la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.^(*)

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

raciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

Art. 268. La participación de un sindicato en la constitución de una federación, y la afiliación a ellas o la desafiliación de las mismas, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe.

El directorio deberá citar a los asociados a votación con tres días hábiles de anticipación a lo menos.

Previo a la decisión de los trabajadores afiliados, el directorio del sindicato deberá informarles acerca del contenido del proyecto de estatutos de la organización de superior grado que se propone constituir o de los estatutos de la organización a que se propone afiliarse, según el caso, y del monto de las cotizaciones que el sindicato deberá efectuar a ella. Del mismo modo, si se tratare de afiliarse a una federación, deberá informárseles acerca de si se encuentra afiliada o no a una confederación o central y, en caso de estarlo, la individualización de éstas.

Las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones afiliadas, los que votarán de conformidad a lo dispuesto en el artículo 270.

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá

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

facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos primero a tercero de este artículo.

Art. 269. En la asamblea de constitución de una federación o confederación se aprobarán los estatutos y se elegirá al directorio.

De la asamblea se levantará acta en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

El directorio así elegido deberá depositar en la Inspección del Trabajo respectiva, copia del acta de constitución de la federación o confederación y de los estatutos, dentro del plazo de quince días contados desde la asamblea constituyente. La Inspección mencionada procederá a inscribir a la organización en el registro de federaciones o confederaciones que llevará al efecto.

El registro se entenderá practicado y la federación o confederación adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero.

Art. 270. Los estatutos de las federaciones y confederaciones determinarán el modo como deberá ponderarse la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si éstos nada dijeren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

En todo caso, en la aprobación y reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus respectivos afiliados.

Art. 271. Derogado.

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

Art. 273. Para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas.

Art. 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aún cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes.

Art. 275. Derogado.

Capítulo VIII

DE LAS CENTRALES SINDICALES

Art. 276. Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley.

Art. 277. Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros.

Art. 278. Los objetivos, estructura, funcionamiento y administración de las centrales sindicales serán regulados por sus estatutos en conformidad a la ley.

Con todo, los estatutos deberán contemplar que la aprobación y reforma de los mismos, así como la elección del cuerpo directivo, deberán hacerse ante un ministro de fe, en votación secreta, garantizando la adecuada participación de las minorías. Los repre-

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

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

Art. 279. Para constituir una central sindical se requerirá que las organizaciones sindicales y las asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades que la integren, representen, en su conjunto, a lo menos un cinco por ciento del total de los afiliados a ambos tipos de organizaciones en el país.

Art. 280. Las entidades fundadoras concurrirán a la constitución de la central por acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas, en presencia de un ministro de fe. Por su parte, los integrantes de dichas asambleas requerirán acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda. En el acto de constitución de una central, las entidades fundadoras estarán representadas, a lo menos, por la mayoría absoluta de sus directorios, cuyos miembros procederán, en presencia de un ministro de fe, a aprobar sus estatutos y a elegir el directorio. Las decisiones a que se refiere este artículo se adoptarán en votación secreta.

El Directorio deberá registrar en la Dirección del Trabajo los estatutos de la organización y el acta de su constitución dentro de los quince días siguientes a la realización del acto fundacional.

Desde el momento del registro, se entenderá que la central sindical adquiere la personalidad jurídica.

Art. 281. La afiliación o desafiliación a una central sindical, la decidirá la asamblea de la organización que se incorpora o retira,

por la mayoría absoluta de sus miembros, en votación secreta y en sesión citada para este efecto, ante la presencia de un ministro de fe. En las organizaciones de grado superior, los miembros de sus asambleas requerirán acuerdo previo mayoritario de las asambleas de sus sindicatos u organizaciones de base, según sea el caso, adoptado también en votación secreta.

En la misma sesión en que se decida la afiliación, deberá ponerse previamente en conocimiento de la asamblea los estatutos que regulen la organización de la central, los que se entenderán aprobados por el solo hecho de esa afiliación.

Copia del acta de esta asamblea se remitirá a la Dirección del Trabajo dentro de los quince días siguientes a su realización. En caso contrario, deberá citarse a una nueva asamblea.

Art. 282. La Dirección del Trabajo, en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles, contados desde el registro de los instrumentos señalados en el artículo 280, podrá formular observaciones al acto de constitución o a los estatutos de la central, si estimare que ellos no se ajustan a lo dispuesto en la ley.

La central sindical deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Dirección del Trabajo dentro del referido plazo, contado desde su notificación. Si así no lo hiciere y no intentare el reclamo aludido en el inciso siguiente, caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

Si la central sindical no aceptare las observaciones de la Dirección del Trabajo, podrá reclamar de ellas, dentro de igual plazo.

Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación, ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuera posible, o enmendar los estatutos,

dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde la notificación de la sentencia, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica.

Art. 283. Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central. Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.

Los directores de las centrales sindicales podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo el período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, sin derecho a remuneración. Este período se considerará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de permisos para efectuar su labor sindical.

El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre permisos y remuneraciones podrán ser modificadas de común

acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes.

Art. 284. Son finalidades de las centrales sindicales:

1) Representar los intereses generales de los trabajadores de las organizaciones afiliadas ante los poderes públicos y las organizaciones empresariales del país. En el nivel internacional esta función se extenderá a organismos sindicales, empresariales, gubernamentales y no gubernamentales y, especialmente, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás organismos del sistema de Naciones Unidas.

2) Participar en organismos estatales o no estatales de carácter nacional, regional, sectorial o profesional, y abocarse a todo otro objetivo o finalidad que señalen sus estatutos que no sea contrario a la Constitución Política de la República o a la legislación vigente y que se inserte dentro de los fines propios y necesidades de las organizaciones de base.

Art. 285. Derogado.

Art. 286. El financiamiento de las centrales sindicales provendrá de las organizaciones afiliadas, de los asociados a éstas, en los montos y porcentajes que fijen sus estatutos, y de las demás fuentes que consulten éstos en conformidad a la ley.

Las cotizaciones a las centrales sindicales se descontarán y enterarán directamente a ellas, en los términos previstos en el artículo 261.

La administración y disposición de estos recursos deberá reflejarse en la contabilidad correspondiente, de acuerdo a las normas establecidas en este Código.

Art. 287. Las centrales sindicales se disolverán por las mismas causales estableci-

das con respecto a las organizaciones sindicales.

Art. 288. En todo lo que no sea contrario a las normas especiales que las rigen, se aplicará a las federaciones, confederaciones y centrales, las normas establecidas respecto a los sindicatos, contenidas en este Libro III.

Capítulo IX

DE LAS PRACTICAS DESLEALES O ANTISINDICALES Y DE SU SANCION

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

Incorre especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecute actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;

c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de

evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y

g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.

Art. 290. Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pa-

gado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y

e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Art. 291. Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.

Art. 292. Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias

mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el Juez, en su primera resolución dispondrá, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 174, en lo pertinente.

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

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

Art. 293. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Art. 294. Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno.

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

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

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, deberá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 292.

Art. 294 bis. La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.

Capítulo X

DE LA DISOLUCION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Art. 295. Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.

Art. 296. La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.

Art. 297. También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.

El Juez conocerá y fallará en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que proporcione en su presentación el solicitante, oyendo al directorio de la organización respectiva, o en su rebeldía. Si lo estima necesario abrirá un período de prueba de diez días, la que apreciará en conciencia. La sentencia deberá dictarse dentro de quince días desde que se haya notificado al presidente de la organización o a quien estatutariamente lo reemplace o desde el término del período probatorio.

La notificación al presidente de la organización sindical se hará por cédula, entregando copia íntegra de la presentación en el domicilio que tenga registrado en la Inspección del Trabajo.

La sentencia que declare disuelta la organización sindical deberá ser comunicada por el Juez a la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá proceder a eliminar a aquélla del registro correspondiente.

Art. 298. La resolución judicial que establezca la disolución de una organización sindical nombrará uno o varios liquidadores, si no estuvieren designados en los estatutos o

éstos no determinaren la forma de su designación, o esta determinación hubiere quedado sin aplicarse o cumplirse.

Para los efectos de su liquidación, la organización sindical se reputará existente.

En todo documento que emane de una organización sindical en liquidación se indicará esta circunstancia.

Capítulo XI

Derogado.

Art. 299. Derogado.

Art. 300. Derogado.

Art. 301. Derogado.

Título II

Del delegado del personal

Art. 302. En las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el artículo 227, podrán elegir un delegado del personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados.

La función del delegado del personal será la de servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la empresa o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades del trabajo.

El delegado del personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director

sindical; durará dos años en sus funciones; podrá ser reelegido indefinidamente y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225.

Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243 inciso final.

LIBRO IV

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Título I

Normas generales

Art. 303. Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

Art. 304. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Minis-

terio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Art. 305. No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan

dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

Art. 306. Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Art. 307. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Art. 308. Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

Art. 309. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

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

Art. 310. El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical.

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

Art. 311. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.

Art. 312. Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil.

Art. 313. Para los efectos previstos en este Libro IV serán ministros de fe los inspectores del Trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean

designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo.

Art. 314. Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Art. 314 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, tratándose de grupos de trabajadores que se unan para negociar, deberán observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento:

a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.

b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un Inspector del Trabajo.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciera, se aplicará la multa prevista en el artículo 477.

d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.

Si se suscribiere un instrumento sin sujeción a estas normas mínimas de procedimiento, éste tendrá la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producirá el efecto de un convenio colectivo.

Con todo, si en una empresa se ha suscrito un convenio colectivo, ello no obstará para que los restantes trabajadores puedan presentar proyectos de contrato colectivo, de conformidad al artículo 317.

Art. 314 bis A. El sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada, tendrá la facultad de presentar a el o a los respectivos empleadores, un proyecto de convenio colectivo al que deberán dar respuesta dentro del plazo de 15 días desde la recepción del respectivo proyecto de convenio.

Si la respuesta antes indicada no se verifica, la Inspección del Trabajo a solicitud del sindicato, podrá apercibirlo dentro de los 5 días siguientes a la fecha de esta solicitud, a fin de que la respuesta sea entregada, bajo apercibimiento de la sanción prevista en el artículo 477. La respuesta negativa del empleador, sólo habilita al sindicato para presentar un nuevo proyecto en la siguiente temporada.

La negociación directa deberá finalizar, con una antelación no inferior a 30 días al de inicio de las labores agrícolas de temporada.

Art. 314 bis B. Se podrán convenir en la negociación a que se refiere el artículo anterior, normas comunes de trabajo y remuneraciones incluyéndose especialmente entre aquellas, las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas.

Será también objeto especial de esta negociación:

a) Acordar normas sobre remuneraciones mínimas, que regirán para los trabajadores afiliados al sindicato, y

b) Pactar las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

Podrá también, si lo acordaren las partes, pactarse la contratación futura de un

número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación.

Las estipulaciones de estos convenios, se tendrán como parte integrante de los contratos individuales que se celebren durante su vigencia con quienes se encuentren afiliados al sindicato y tendrán el plazo de duración que le fijen las partes, que no podrá ser inferior a la respectiva temporada.

Art. 314 bis C. Las negociaciones de que tratan los artículos 314, 314 bis, 314 bis A y 314 bis B no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que para ésta se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.

Título II

DE LA PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

Capítulo I

DE LA PRESENTACION HECHA POR SINDICATOS DE EMPRESA O GRUPOS DE TRABAJADORES

Art. 315. La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un estableci-

miento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.

Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento.

Art. 316. Cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este Libro. También se considerarán como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

Tratándose de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro de su giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

Para los efectos de este artículo, se entiende por predios agrícolas tanto los destinados a las actividades agrícolas en general, como los forestales, frutícolas, ganaderos u otros análogos.

Art. 317. En las empresas en que no existiere contrato colectivo anterior, los trabajadores podrán presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente.

No podrán, sin embargo, presentarlo en uno o más períodos que, cubriendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones.

Dicha declaración deberá hacerse en el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido por los doce meses calendario siguientes a aquél.

La declaración deberá comunicarse por escrito a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores.

Art. 318. Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo.

Art. 319. Si el empleador no efectuare tal comunicación, deberá negociar con quienes hubieren presentado el proyecto.

En este evento, los demás trabajadores mantendrán su derecho a presentar proyectos de contratos colectivos en cualquier tiem-

po, en las condiciones establecidas en este Código. En este caso, regirá lo dispuesto en este artículo y en el precedente.

Art. 320. El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

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

Art. 322. En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajado-

res podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

Art. 323. Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.

La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes.

Art. 324. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por éste, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el empleador se negare a firmar dicha copia, los trabajadores podrán requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de contrato. Se entenderá para estos efectos por empleador a las personas a quienes se refiere el artículo 4° de este Código.

Art. 325. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, acompañándose una nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación. En el caso previsto en el artículo 323, deberá acompañarse además la nómina y rúbrica de los trabajadores adherentes a la presentación;

2.- las cláusulas que se proponen;

3.- el plazo de vigencia del contrato, y

4.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma o impresión digital de todos los trabajadores involucrados en la negociación cuando se trate de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar. En todo caso, deberá también ser firmado por los miembros de la comisión negociadora.

Art. 326. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión ne-

gociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

a) Para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir con los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical;

b) La comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, si estuviere formado por mil o más trabajadores podrán nombrarse siete, y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve;

c) La elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

d) Cada trabajador tendrá derecho a dos, tres, cuatro o cinco votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco, siete o nueve miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Art. 327. Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada una de ellas.

En las negociaciones en que la comisión negociadora laboral sean las directivas de uno o más sindicatos, podrá asistir como asesor de éstas, y por derecho propio, un dirigente de la federación o confederación a que se encuentren adheridas, sin que su participación se compute para los efectos del límite establecido en el inciso precedente.

Tratándose de un grupo negociador de trabajadores que pertenezcan a un sindicato interempresa, podrá asistir a las negociaciones como asesor de aquéllos, y por derecho propio, un dirigente del sindicato, también sin que su participación sea computable para el límite establecido en el inciso primero del presente artículo.

Art. 328. Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en los artículos 381, 382 y 383.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.

Art. 329. El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en

el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario.

Art. 330. Copia de la respuesta del empleador, firmada por uno o más miembros de la comisión negociadora para acreditar que ha sido recibida por ésta, deberá acompañarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su entrega a dicha comisión.

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

Art. 331. Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 306.

Art. 332. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.

Art. 333. A partir de la respuesta del empleador las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Capítulo II

DE LA PRESENTACION HECHA POR OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Art. 334. Dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, podrán presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a los empleadores respectivos.

Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario:

a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;

b) Que en la empresa respectiva, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir en votación secreta, tal representación a la organización sindical de que se trate, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

La presentación del correspondiente proyecto se hará en forma conjunta a todos los empleadores que hayan suscrito el acuerdo.

Art. 334 bis. No obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

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

Art. 334 bis A. Para el empleador será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Su decisión negativa deberá manifestarla expresamente dentro del plazo de diez días hábiles después de notificado.

Si su decisión es negativa, los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato interempresa podrán presentar proyectos de contrato colectivo conforme a las reglas generales de este Libro IV.

En este caso, los trabajadores deberán designar una comisión negociadora en los términos del artículo 326.

En todo caso, el o los delegados sindicales existentes en la empresa integrarán, por derecho propio, la comisión negociadora laboral.

Art. 334 bis B. Si los empleadores a quienes se presentó el proyecto de contrato colectivo, manifiestan su intención de negociar en forma conjunta, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo anterior, deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros, la que deberá extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada.

La comisión negociadora conjunta, deberá dar una respuesta común al proyecto, la que podrá contener estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

La respuesta deberá darse dentro del plazo de 25 días siguientes al de expiración del plazo de diez días previsto en el inciso primero del artículo 334 bis A.

Art. 334 bis C. La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I del Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales de este Capítulo II.

Art. 335. La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se ajustará a lo prescrito en el Capítulo I del Título II de este Libro, sin perjuicio de las normas especiales que se señalan en los artículos siguientes.

Art. 336. En las empresas en que existiere un contrato colectivo vigente, las partes podrán adelantar o diferir hasta un máximo de sesenta días el término de su vigencia, con el objeto de negociar colectivamente de acuerdo con las normas de este Capítulo.

Art. 337. La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo a una comisión negociadora, conformada por todos los empleadores o sus representantes que hayan suscrito el respectivo acuerdo de negociar colectivamente bajo las normas de este Capítulo. El proyecto deberá ser presentado dentro de los treinta días siguientes a la suscripción del referido acuerdo y se estará a lo dispuesto en el artículo 324.

Art. 338. El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334;

2.- la rúbrica de los adherentes si correspondiere;

3.- las cláusulas que se proponen. El proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas;

4.- el plazo de vigencia del contrato, y

5.- los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.

Art. 339. La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas. Cuando haya de discutirse estipulaciones contractuales aplicables a una empresa en particular, la comisión negociadora deberá integrarse con la directiva del sindicato base o el delegado sindical respectivo. En el caso de no existir este último, deberá integrarse con un representante de los trabajadores de la empresa afiliado al sindicato respectivo.

En tal caso, el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta.

Dicha elección se verificará en la misma asamblea a que se refiere la letra b) del inciso segundo del artículo 334.

Art. 340. Los empleadores que formen parte del procedimiento, deberán constituir una comisión negociadora que estará integrada por un apoderado de cada una de las empresas.

Dicha comisión deberá constituirse en el momento de la suscripción del acuerdo a que se refiere el artículo 334, o a más tardar, dentro de los dos días siguientes a éste. En este último caso, deberá comunicarse dicha circunstancia a la directiva de la o las organizaciones sindicales respectivas, dentro del mismo plazo indicado precedentemente.

Los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta cinco personas. Esta delegación deberá constar por escrito y extenderse ante Ministro de fe.

El empleador podrá, en todo caso y en cualquier momento, suscribir un contrato colectivo en conformidad a lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 343.

Art. 341. Los empleadores que formen parte del procedimiento deberán dar una respuesta única al proyecto. No obstante, la respuesta podrá contener estipulaciones especiales para una o más de las empresas involucradas.

Art. 342. La comisión negociadora de los empleadores dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes al de su presentación. Este plazo será de veinte días, contados del mismo modo, en caso que la comisión negociadora estuviese integrada por representantes de más de diez empresas.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior, se estará a lo señalado en el artículo 330.

Las respectivas comisiones negociadoras podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario. La prórroga que se acuerde será general para las empresas que integren la misma comisión negociadora.

Si la comisión negociadora de los empleadores no diere respuesta en la forma y plazos señalados en el inciso primero, se entenderá que acepta el proyecto, salvo la prórroga a que se refiere el inciso anterior. El mismo efecto se producirá respecto del o de los empleadores que no concurrieren a la respuesta de la comisión negociadora.

Art. 343. Las respectivas comisiones negociadoras podrán, en cualquier momento, acordar la suscripción de un contrato colectivo que ponga término a la negociación, el que podrá ser igual para todas las empresas involucradas, como contener estipulaciones específicas para alguna o algunas de ellas.

Con todo, el instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión ne-

gociadora, debiendo concurrir además a su firma la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda de conformidad al artículo 339.

Asimismo, en cualquier momento, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para que celebre con su empleador un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.

Si transcurridos dos días de la instrucción a que se refiere el inciso anterior, los integrantes de la comisión negociadora no concurren a la firma del contrato colectivo o se negaren a hacerlo, el instrumento respectivo será suscrito por el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según sea el caso.

Copia de dicho contrato colectivo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes.

Título III

Del contrato colectivo

Art. 344. Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.

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

El contrato colectivo deberá constar por escrito.

Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Art. 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1.- La determinación precisa de las partes a quienes afecte;

2.- Las normas sobre remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo que se hayan acordado. En consecuencia, no podrán válidamente contener estipulaciones que hagan referencias a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos, y

3.- El período de vigencia del contrato.

Si lo acordaren las partes, contendrá además la designación de un árbitro encargado de interpretar las cláusulas y de resolver las controversias a que dé origen el contrato.

Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquellos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.

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

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo al Capítulo II del Título II de este Libro, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

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

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

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Art. 349. El original de dicho contrato colectivo, así como las copias auténticas de este instrumento autorizadas por la Inspección del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Letras del Trabajo conocerán de estas ejecuciones, conforme al procedimiento señalado en el artículo 461 de este Código.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales, será sancionado con multa a beneficio fiscal de hasta diez unidades tributarias mensuales. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuarán con arreglo a las disposiciones del Título II del Libro V de este Código.

Lo dispuesto en el inciso anterior es sin perjuicio de las facultades de fiscalización que sobre el cumplimiento de los contratos y convenios colectivos y fallos arbitrales corresponden a la Dirección del Trabajo.

Art. 350. Lo dispuesto en este Título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314.

Art. 351. Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un

tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348, cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.

Título IV

DE LA MEDIACION

Art. 352. En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar la designación de un mediador. Este deberá ajustarse al procedimiento que le señalen las partes o, en subsidio, al que se establece en los artículos siguientes.

Art. 353. El mediador estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 362, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Art. 354. El mediador tendrá un plazo máximo de diez días, o el que determinen las

partes, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.

Título V

Del arbitraje laboral

Art. 355. Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto en el artículo 385.

Art. 356. En los casos de arbitraje voluntario el compromiso deberá constar por escrito, y en él se consignará el nombre del árbitro laboral o el procedimiento para designarlo. Copia de este acuerdo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde su suscripción.

El procedimiento será fijado libremente por las partes o por el árbitro laboral, en subsidio.

Art. 357. En los arbitrajes obligatorios a que se refiere el artículo 384, si hubiere ven-

cido el contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, en caso de no existir algunos de estos instrumentos, si hubieren transcurrido cuarenta y cinco días desde la presentación del proyecto de contrato en el caso de la negociación sujeta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o sesenta en el caso de la negociación sujeta al procedimiento establecido en el Capítulo II del mismo título, sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con el objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. Esta audiencia se celebrará con cualquiera de las partes que asista, o aún en su ausencia, y de ella se levantará acta en la cual se dejará constancia de tal designación y de las últimas proposiciones de las partes.

Lo dispuesto en el inciso precedente se entenderá sin perjuicio de la prórroga a que se refiere el inciso primero del artículo 369, y del derecho de las partes para concurrir en cualquier tiempo a la Inspección del Trabajo para solicitar que se proceda a la designación del árbitro laboral. En caso de que ninguna de las partes asista, tal designación la hará el Inspector del Trabajo.

En los arbitrajes señalados en el artículo 385, el plazo de la citación que deberá practicar la Inspección del Trabajo se contará a partir de la fecha del decreto respectivo.

Art. 358. El arbitraje obligatorio se regirá, en cuanto a la constitución del tribunal arbitral, al procedimiento a que debe ajustarse y al cumplimiento de sus resoluciones, por lo dispuesto en este Título y, en lo que fuere compatible, por lo establecido para los árbitros arbitradores en el párrafo 2º del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil.

Art. 359. Las negociaciones sometidas a arbitrajes obligatorios serán resueltas en primera instancia por un tribunal arbitral unipersonal, que será designado de entre la nómina de árbitros laborales confeccionada en con-

formidad a las disposiciones del Título X de este Libro.

Para designar el árbitro laboral, las partes podrán elegir de común acuerdo a uno de los indicados en la referida nómina, y a falta de dicho acuerdo, deberán proceder a enumerar en un orden de preferencia los distintos árbitros laborales incluidos en la nómina. La Inspección del Trabajo designará a aquel que más se aproxime a las preferencias de ambas partes; si se produjere igualdad de preferencias, el árbitro laboral será elegido por sorteo de entre aquellos que obtuvieron la igualdad.

Si a la audiencia no asistieren las partes o una de ellas, el árbitro laboral será designado por sorteo.

Art. 360. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, declarándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes debe entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las implicancias o recusaciones, solamente se entenderán como parte el empleador, sus representantes legales, sus apoderados en el procedimiento de negociación colectiva, los directores de los sindicatos interesados en la misma, y los integrantes de la respectiva comisión negociadora de los trabajadores, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el árbitro laboral designado.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles de haberse constituido. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, el que resolverá de acuerdo al procedimiento que se determine en conformidad a lo dispuesto en la letra g) del artículo 406. En uso de la facultad señalada, el Consejo podrá encomendar la resolución del asunto a dos o más de sus miembros y la decisión de éstos será la del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes en la forma dispuesta por el inciso final del artículo 411.

Art. 361. El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.

La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquél o aquéllos, y le remitirá el expediente de la negociación.

El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.

El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitu-

ción, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.

Si el tribunal no se constituyere dentro del plazo establecido, deberá procederse a la designación de uno nuevo, ajustándose el procedimiento en lo demás a lo dispuesto en los artículos precedentes.

Lo señalado en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del artículo 411.

Art. 362. El tribunal podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos sobre las diversas materias sometidas a su resolución, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las autoridades de los diversos servicios inspectivos.

Al hacerse cargo de su gestión, el tribunal recibirá de la Inspección del Trabajo toda la documentación que constituye el expediente de negociación existente en dicha repartición.

Art. 363. El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios previstos en los artículos 384 y 385, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro laboral deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

a) El nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;

b) El grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar

una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;

c) Los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y

d) El nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

Art. 364. El fallo arbitral será apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros, designados en cada caso por sorteo, ante la Inspección del Trabajo, de entre la nómina de árbitros.

Si en una misma empresa hubiere lugar a varios arbitrajes en la misma época de negociación, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá estar integrado por las mismas personas.

El recurso de apelación deberá interponerse ante el propio tribunal apelado, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación del fallo arbitral, para ante el tribunal de apelación respectivo; será fundado y deberá contener las peticiones concretas que se sometan al fallo de dicho tribunal.

Deducido el recurso de apelación, el tribunal de primera instancia hará llegar los autos respectivos a la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto de proceder a la designación de los integrantes del tribunal de apelaciones.

La Corte Arbitral o el tribunal de segunda instancia funcionará con asistencia de la mayoría de sus miembros, bajo la presidencia de

quien hubiere sido designado por mayoría de votos, o a falta de la misma, por sorteo.

Las disposiciones de los artículos 361, 362 y 363 se aplicarán a la Corte Arbitral en lo que fueren pertinentes.

Art. 365. La Corte Arbitral deberá emitir su fallo dentro de los treinta días siguientes al de notificación de su designación.

El acuerdo que al efecto deba adoptar el tribunal respectivo se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 83 a 86 del Código Orgánico de Tribunales.

Si para llegar a dicho acuerdo fuere necesario el concurso de otros árbitros laborales, en conformidad a las normas a que se refiere el inciso precedente, su integración al tribunal arbitral respectivo se hará llamando en cada oportunidad al que corresponda por orden alfabético.

Las costas de la apelación serán de cargo de la parte vencida.

Art. 366. En los casos en que proceda arbitraje obligatorio, si éste afecta a tres mil o más trabajadores el tribunal arbitral de primera instancia estará integrado por tres árbitros laborales. Dos de ellos serán elegidos de la nómina de árbitros laborales, y el tercero será designado discrecionalmente por el Ministerio de Hacienda. Sus fallos serán apelables para ante un tribunal de cinco miembros, tres de los cuales serán elegidos de entre la nómina de árbitros laborales, uno será designado por dicho Ministerio y otro por la Corte Suprema, en ambos casos discrecionalmente.

Para la designación de los árbitros laborales de primera instancia, se aplicará lo dispuesto en el artículo 359 y si se tratare del tribunal de segunda instancia, dichos árbitros laborales se designarán por sorteo.

Art. 367. Será aplicable a los fallos arbitrales lo establecido en los artículos 345, 346 y 349.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 347, el fallo tendrá vigencia a contar de la suscripción del compromiso.

Art. 368. En cualquier estado del proceso arbitral, las partes podrán poner fin a la negociación y celebrar el respectivo contrato colectivo, sin perjuicio de pagar las costas ocasionadas por el arbitraje, de acuerdo al inciso segundo del artículo 400.

Título VI

De la huelga y del cierre temporal de la empresa

Art. 369. Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

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

a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;

b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y

c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entien- de por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

Art. 371. En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II

de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

Art. 372. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación.

El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto, entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

No será necesario enviar un ejemplar de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, si fuere coincidente con la respuesta dada al proyecto de contrato colectivo.

Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

El día que corresponda proceder a la votación a que se refiere este artículo no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa involucrada en la votación.

Art. 373. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.

Art. 374. Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continúen laborando en ella.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

Art. 374 bis. Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces

estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención, sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

Art. 375. Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por lock-out el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa o predio o al establecimiento.

El lock-out es total si afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar lock-out parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el lock-out parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305.

El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.

Art. 376. El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380.

Art. 377. Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en caso de lock-out, el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste que no se encuentren en huelga.

Art. 378. Una vez declarada la huelga, o durante su transcurso, la comisión negociadora podrá convocar a otra votación a fin de pronunciarse sobre la posibilidad de someter

el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta. El nuevo ofrecimiento deberá formularse por escrito, darse a conocer a los trabajadores antes de la votación y si fuere rechazado por éstos no tendrá valor alguno.

Las decisiones que al respecto adopten los trabajadores deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 370, 373 y 374, la última oferta del empleador se entenderá subsistente, mientras éste no la retire con las mismas formalidades establecidas en el inciso final del artículo 370.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

Será aplicable en estos casos lo dispuesto en los artículos 370 y 372, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a doscientos cincuenta.

Art. 379. En cualquier momento podrá convocarse a votación al grupo de trabajadores involucrados en la negociación, por el veinte por ciento a lo menos de ellos, con el fin de pronunciarse sobre la censura a la comisión negociadora, la que deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los involucrados en la negociación, en cuyo caso se procederá a la elección de una nueva comisión en el mismo acto.

La votación será siempre secreta y deberá ser anunciada con veinticuatro horas de anticipación, a lo menos. En caso de tratarse de una negociación que involucre a doscien-

tos cincuenta o más trabajadores, se efectuará ante un ministro de fe.

Planteada la censura y notificada a la Inspección del Trabajo y al empleador, la comisión negociadora no podrá suscribir contrato colectivo ni acordar arbitraje sino una vez conocido el resultado de la votación.

Art. 380. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.

La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciera, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación.

De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.

Art. 381. Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;

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

c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante. La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores

podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

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

quier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

Art. 383. El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los artículos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.

Si, de conformidad con lo señalado en los artículos anteriores, se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Art. 384. No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

a) Atiendan servicios de utilidad pública, o

b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión So-

cial, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.

Art. 385. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Título VII

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

Art. 386. La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y además, a las siguientes normas especiales:

a) No será aplicable en este caso el artículo 374.

b) Las votaciones a que se refiere el Título VI de este Libro podrán realizarse, además, en cada una de las naves que se encuentren embarcados los trabajadores involucrados en la negociación, siempre que se

lleven a efecto en la misma fecha y que los votantes hayan recibido la información que establece el artículo 372.

El ministro de fe hará constar la fecha y resultado de la votación y el hecho de haberse recibido la información a que se refiere el inciso anterior, en certificado que remitirá de inmediato a la comisión negociadora.

Para adoptar acuerdos y computar los votos emitidos se considerarán los sufragios de todas las votaciones cuyos resultados conozca la comisión negociadora dentro de los dos días siguientes a la fecha de efectuadas, aun cuando no hubiere recibido el certificado a que se refiere el inciso anterior. La comisión comunicará estos resultados a la Inspección del Trabajo dentro de los cuatro días siguientes a la fecha de la votación, para los efectos previstos en la letra c) siguiente y en el artículo 373.

En caso de disconformidad entre las cifras que comunicare la comisión negociadora y las contenidas en el certificado emitido por el ministro de fe, se estará a estas últimas.

c) Acordada la huelga deberá hacerse efectiva a partir del sexto día contado desde dicho acuerdo, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él cónsul de Chile.

Este plazo podrá prorrogarse por otros seis días, de común acuerdo por la comisión negociadora y el empleador.

A contar de este sexto día o de su prórroga, se computarán los plazos a que se refiere el artículo 381.

d) Las facultades que confieren a los trabajadores y empleadores los artículos 377 y 381, respectivamente, podrán ejercerse mediante la contratación temporal de la gente de mar involucrada en la negociación siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga.

Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaren las partes y en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el artículo 377 o al arribo de la nave a puerto chileno de destino, cualquiera de estas circunstancias ocurra primero.

Iniciada la huelga en puerto extranjero y siempre que dentro de los tres días siguientes no se efectuare la contratación temporal a que se refiere esta letra, el personal embarcado que lo solicitare deberá ser restituido al puerto que se hubiere señalado en el contrato de embarco.

No se aplicará el inciso anterior al personal embarcado que rehusare la contratación temporal en condiciones a lo menos iguales a las convenidas en los contratos vigentes, circunstancia que certificará el respectivo cónsul de Chile.

e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 380 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 392, y

f) Sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este Libro. Dichos cónsules tendrán facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.

Un reglamento fijará las normas que sean necesarias para la aplicación de lo dispuesto en las letras precedentes de este artículo.

Título VIII

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

Art. 387. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;

b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;

c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

Art. 388. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;

b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;

c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y

d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.

Art. 389. Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de una unidad tributaria mensual a diez unidades tributarias anuales, teniendo en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción y la circunstancia de tratarse o no de una reiteración.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

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

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

Art. 390. Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Título IX

DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Art. 391. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del lugar en que se encuentre la empresa, predio o establecimiento sujetos al procedimiento de negociación colectiva, sin perjuicio de las excepciones legales que entreguen el conocimiento de estos asuntos a otros tribunales.

Art. 392. La reclamación a que se refiere el artículo 380 deberá interponerse dentro del plazo señalado en esa disposición, y se sujetará a la tramitación dispuesta para los incidentes por el Código de Procedimiento Civil, no pudiendo resolverse de plano.

La confesión en juicio sólo podrá solicitarse una vez por cada una de las partes, en el plazo prescrito en el inciso segundo del artículo 90 del Código de Procedimiento Civil.

En el mismo plazo deberá solicitarse la prueba de informe de peritos.

Cuando la reclamación se dirigiere en contra de los trabajadores sujetos a la negociación, la notificación se hará a la comisión negociadora, la que se entenderá emplazada cuando a lo menos dos de sus integrantes hubieren sido notificados legalmente.

La sentencia que se dicte será apelable en el solo efecto devolutivo.

Art. 393. Si la gravedad de las circunstancias lo requiere, el tribunal podrá, en el caso de la reclamación a que se refiere el

artículo 380, disponer provisoriamente como medida precautoria el establecimiento de un equipo de emergencia.

Art. 394. Si las partes designaren un árbitro en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 345, el juicio arbitral se ajustará preferentemente a las siguientes normas:

a) El tribunal será unipersonal;

b) La tramitación de la causa se ajustará a lo dispuesto para los árbitros arbitradores por los párrafos 2° y 3° del Título VIII del Libro III del Código de Procedimiento Civil, sin perjuicio de las excepciones contempladas en el presente artículo;

c) El árbitro apreciará la prueba en conciencia y fallará la causa conforme a derecho, y

d) La sentencia arbitral será siempre apelable ante la Corte respectiva, en conformidad con las normas del Título I del Libro V de este Código.

Art. 395. Si en el contrato colectivo las partes no hubieren sometido a compromiso la solución de las controversias que él pudiera originar, conocerá de ellas el Juzgado de Letras del Trabajo.

Art. 396. Las causas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Letras del Trabajo en conformidad con lo dispuesto en este Libro y respecto de las cuales no se hubieren establecido normas especiales, se regirán por el procedimiento general establecido en el Título I del Libro V de este Código.

Título X

DE LA NOMINA NACIONAL DE ARBITROS LABORALES O CUERPO ARBITRAL

Art. 397. Existirá una nómina nacional de árbitros laborales o Cuerpo Arbitral, cuyos

miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al Título V de este Libro.

Art. 398. El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros laborales, a proposición del propio Cuerpo Arbitral, en terna por cada cargo a llenar.

Art. 399. El decreto supremo que aumente el número de integrantes del Cuerpo Arbitral, y los decretos supremos que designen a sus miembros, deberán ser publicados en el Diario Oficial.

Art. 400. Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral.

Los aranceles de los árbitros laborales serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Art. 401. No podrán integrar la nómina nacional de árbitros laborales las siguientes personas:

a) Las que sean funcionarios de la Administración del Estado, con excepción de aquellas que se encuentren en tal situación por el solo hecho de ser docente académico aunque se desempeñen en cualquiera actividad universitaria;

b) Las que sean dirigentes sindicales o de asociaciones gremiales;

c) Las que tengan la calidad de miembro de una comisión negociadora, o de apoderado de un empleador, o de asesor de aquélla o éste, en procedimiento de negociación colectiva, al momento de la designación, y

d) Las que hayan sido condenadas o se encuentren procesadas por crimen o simple delito.

El interesado deberá acompañar una declaración jurada notarial en la que exprese no estar afecto a las inhabilidades señaladas en las letras precedentes.

Art. 402. Los árbitros laborales permanecerán en sus cargos mientras mantengan su buen comportamiento, y cesarán en los mismos en los casos previstos en el artículo 411.

Art. 403. Corresponderá al Cuerpo Arbitral la designación y remoción de los integrantes del Consejo Directivo.

Igualmente le corresponderá proponer al Presidente de la República las ternas para la designación de los integrantes de la nómina nacional de árbitros laborales.

Art. 404. El Cuerpo Arbitral tendrá un Consejo Directivo compuesto por cinco miembros titulares y tres suplentes, elegidos por aquél en votación secreta y unipersonal.

Serán designados consejeros titulares quienes obtengan las cinco más altas mayorías relativas, y suplentes, los que obtengan las tres restantes.

Si se produjere igualdad de votos para designar consejero, se estará a la preferencia que resulte de la antigüedad en la fecha de otorgamiento del título profesional, y si ésta fuere coincidente, a la del orden alfabético de los apellidos de los miembros que hayan obtenido dicha igualdad.

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares cuando éstos por cualquier causa no pudieren asistir a sesiones.

El Consejo Directivo se renovará cada tres años y será presidido por el miembro que internamente se designe.

La designación del Consejo Directivo y de su presidente deberá ser publicada en el Diario Oficial.

Art. 405. La remoción del cargo de consejero deberá ser acordada por los dos tercios del Cuerpo Arbitral, en votación secreta y unipersonal, llevada a cabo en sesión especialmente citada al efecto por el presidente del Consejo Directivo o por el veinticinco por ciento, a lo menos, de los miembros del Cuerpo Arbitral.

El acuerdo del Cuerpo Arbitral no será susceptible de recurso alguno.

Art. 406. Corresponderá al Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral:

- a) Velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la actividad del arbitraje obligatorio en la negociación colectiva y por su regular y correcto ejercicio, pudiendo al efecto dictar las normas internas que estime procedentes;
- b) Representar al Cuerpo Arbitral ante las autoridades del Estado;
- c) Pronunciarse sobre el cumplimiento del requisito de experiencia calificada en el área económica y laboral de los postulantes a integrar la nómina nacional;
- d) Pronunciarse sobre las inhabilidades sobrevinientes de los miembros del Cuerpo Arbitral;
- e) Remover a los miembros del Cuerpo Arbitral en los casos señalados en el artículo 411;
- f) Designar un secretario ejecutivo, con título de abogado, que tendrá la calidad de ministro de fe de las actuaciones del Cuerpo Arbitral y de su Consejo Directivo y la responsabilidad de la materialización de sus acuerdos, y removerlo cuando así lo estimare procedente, y
- g) En general, ejercer las demás funciones que sean necesarias para el cumplimiento

de su cometido y, especialmente, dictar las normas relativas a su funcionamiento.

Art. 407. Salvo disposición expresa en contrario, el quórum para sesionar y adoptar acuerdos será de tres consejeros.

Art. 408. El Consejo Directivo funcionará en la capital de la República.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social habilitará las dependencias que fueren necesarias para dicho funcionamiento.

Las publicaciones que deban efectuarse por mandato de este Título serán con cargo al presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo.

Art. 409. Para la confección de las ternas a que se refieren los artículos 398 y 403, el Consejo Directivo procederá a llamar a concurso de antecedentes para proveer los respectivos cargos, dentro del plazo de diez días contados desde que se haya producido una vacante en la nómina nacional de árbitros laborales o desde que el Presidente de la República haya dispuesto el aumento de sus integrantes. Las personas interesadas tendrán un plazo de treinta días para la presentación de sus postulaciones.

Vencido este último plazo, el Consejo Directivo calificará el mérito de dichos antecedentes y citará al Cuerpo Arbitral, con el objeto de que éste se pronuncie sobre la integración de las ternas.

La inclusión de cada interesado en la terna respectiva deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del Cuerpo Arbitral.

Aprobada la terna pertinente, será remitida al Presidente de la República para la designación del integrante que corresponda.

Art. 410. Notificado que sea al interesado el decreto supremo de su designación, deberá éste prestar juramento ante el Presi-

dente del Consejo Directivo al tenor de la siguiente fórmula:

"¿Juráis por Dios desempeñar fielmente los encargos que se os entreguen en el ejercicio de vuestro ministerio con estricta lealtad e imparcialidad, conforme a los principios de la buena fe y de la equidad, a las leyes de la República y a las normas de este Cuerpo Arbitral?".

El afectado responderá: "Sí. Juro".

De lo anterior se dejará constancia escrita.

Art. 411. Los árbitros laborales cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) Por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 401.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) Por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) Por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho abandono cuando el árbitro laboral no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro laboral no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos o trámites en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) Por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros laborales en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

Art. 412. La reclamación a que se refiere el artículo anterior deberá ser interpuesta directamente ante la Corte Suprema, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde la notificación de la medida en contra de la cual se reclama. Este plazo se aumentará en conformidad a la tabla de emplazamiento que señala el artículo 259 del Código de Procedimiento Civil.

La reclamación será conocida por la Corte Suprema, previo informe del reclamado, en el plazo de ocho días y de ello deberá darse cuenta en la Sala que designe el Presidente.

Art. 413. En los casos señalados en el artículo 411, el árbitro laboral respectivo será eliminado de la nómina nacional de árbitros laborales, debiendo comunicarse esta circunstancia mediante una publicación en el Diario Oficial. En ella sólo se indicará el hecho de la eliminación, sin hacer mención a ningún otro antecedente.

La misma publicación deberá efectuarse en caso de fallecimiento de un árbitro laboral.

Título XI**Normas especiales**

Art. 414. En el caso de las empresas monopólicas, calificadas así por la Comisión Resolutiva establecida en el Decreto Ley N° 211, de 1973, si la autoridad fijare los precios de venta de sus productos o servicios, lo hará considerando como costos las remuneraciones vigentes en el mercado, tomando en cuenta los niveles de especialización y experiencia de los trabajadores en las labores que desempeñan y no aquellas que rijan en la respectiva empresa.

LIBRO V**DE LA JURISDICCION LABORAL****Título I****DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO****Capítulo I****DE LOS JUZGADOS DE LETRAS del TRABAJO**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;

b) las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo;

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

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, y

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

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

Art. 422. Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

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

Art. 424. Las referencias que las leyes o reglamentos hagan a las Cortes del Trabajo o a los Juzgados del Trabajo, se entenderán efectuadas a las Cortes de Apelaciones o a los Juzgados de Letras del Trabajo, respectivamente.

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

Capítulo II

DEL PROCEDIMIENTO

Párrafo 1.º

Reglas Comunes

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

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

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

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

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

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

Art. 428. En las causas laborales, los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también a los juzgados de San Miguel y a los juzgados con competencia en materia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

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

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

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

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

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

Art. 429. Los plazos que se establecen en este Título son fatales, cualesquiera sea la forma en que se expresen, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar el acto se extingue por el solo ministerio de la ley al vencimiento del plazo. En estos casos el tribunal, de oficio o a petición de parte, proveerá lo que convenga para la prosecución del juicio, sin necesidad de certificado previo.

Los términos de días que establece este título, se entenderán suspendidos durante los días feriados salvo que el tribunal, por motivos justificados y en resolución fundada, haya dispuesto expresamente lo contrario.

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

Art. 430. La primera notificación al demandado deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por un receptor o por un empleado del respectivo tribunal, designado para ello por el juez, de oficio o a petición de parte. Excepcionalmente y por resolución fundada, podrá ser practicada por Carabineros de Chile.

En los lugares y recintos de libre acceso público, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado. En los juicios ejecutivos, no podrá efectuarse el requerimiento de pago en público y, de haberse notificado la demanda en un lugar o recinto de libre acceso público, se estará a lo establecido en el N° 1 del artículo 443 del Código de Procedimiento Civil.

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

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

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

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

Establecidos ambos hechos, el tribunal ordenará que la notificación se haga entregando las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 430 a cualquiera persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona que se va a notificar ejerce su industria, profesión o empleo. Si nadie hay allí, o si por cualquier otra causa no es posible entregar dichas copias a las personas que se encuentren en esos lugares, se fijará en la puerta un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce en ella y de las resoluciones que se notifican. En caso que la morada o el lugar donde pernocta o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio o recinto, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia. El ministro de fe dará aviso de esta notificación, a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada.

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

Art. 432. Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente presta sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

Art. 433. Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar, o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá, con conocimiento de causa, autorizar que la notificación se efectúe por medio de un aviso publicado en el Diario Oficial conforme a un extracto redactado por el secretario del tribunal, que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. El aviso se insertará en los números del Diario Oficial correspondientes a los días primero o quince de cualquier mes o al día siguiente hábil si dicho diario no se publicare en las fechas indicadas.

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

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

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

Para estos efectos, todo litigante deberá designar un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Párrafo 2.º

Del procedimiento de aplicación general

Art. 439. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

- 1.- la designación del tribunal ante quien se entabla;
- 2.- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
- 3.- el nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
- 4.- la exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya, y
- 5.- la enunciación precisa y clara de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

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

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

La contestación a la demanda deberá contener:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 456. Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Art. 457. Los incidentes de cualquiera naturaleza que se promuevan en el juicio no suspenderán el curso de éste y se substanciarán en ramo separado. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

Art. 458. La sentencia definitiva deberá contener:

1. el lugar y fecha en que se expida;
2. la individualización completa de las partes litigantes;
3. una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;
4. el análisis de toda la prueba rendida;
5. las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;
6. los preceptos legales o, a falta de éstos, los principios de equidad en que el fallo se funda;
7. la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, si ello fuere procedente, y

8. el pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia, de conformidad a lo establecido en el inciso final del artículo 444, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 2, 5, 6, 7 y 8.

Párrafo 3.º

Del juicio laboral de menor cuantía

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

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

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

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

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

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

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

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

d) La prueba se apreciará en conciencia;

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

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

Párrafo 4.º

De la ejecución de las resoluciones y del juicio ejecutivo

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

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

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

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

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

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

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

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

Párrafo 5.º**De los recursos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 471. Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia.

Si el número de causas en apelación hiciese imposible su vista y fallo en un plazo no superior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de las Cortes de Apelaciones que funcionen divididas en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que se estime necesario para superar el atraso.

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

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

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

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

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

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

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

Título II

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

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

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

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

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

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

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

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

Título Final

DE LA FISCALIZACION, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCION

Art. 476. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio, a que se refiere el inciso anterior, cualquier alteración realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

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

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

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

Art. 478 bis. Las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se podrán efectuar por carta certificada, dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección. La notificación se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que deberá dejarse constancia por escrito.

Art. 479. Las personas que incurran en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos o estado de salud, en falsificación de éstos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el artículo 202 del Código Penal.

Art. 480. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se inte-

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

Con todo, la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios.

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

1) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;

2) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.

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

Art. 482. El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que

deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa.

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 474 de este Código.

Art. 483. Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Art. 1.º Las disposiciones de este Código no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 41 de este Código.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social resolver en caso de duda acerca de la calidad de obrero o empleado de un trabajador para los efectos previsionales a que haya lugar mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y si el contrato hubiere terminado, la materia será de jurisdicción de los tribunales de justicia.

Art. 2.º Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el Título VII del Decreto Ley

N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron.

Art. 3.º Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.

Art. 4.º Lo dispuesto en el artículo 58 de este Código, no afectará a las deducciones que actualmente se practiquen por obligaciones contraídas con anterioridad a su vigencia, las que continuarán efectuándose en conformidad a las normas legales por las que se regían.

Art. 5.º Los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tenían derecho al beneficio que establecía la Ley N° 17.335, lo conservarán en la forma prevista en ella.

Art. 6.º Las convenciones individuales o colectivas relativas a la indemnización por término de contrato o por años de servicios celebradas con anterioridad al 17 de diciembre de 1984, con carácter sustitutivo de la indemnización legal por la misma causa, en conformidad a los incisos primero del artículo 16 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y segundo del artículo 1º transitorio de la Ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el Título V del Libro I de este Código;

b) no obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convencio-

nes se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato, y

c) si las convenciones antes señaladas contemplaren el pago periódico de la indemnización, los anticipos mantendrán los montos pactados hasta el límite que establecía el artículo 160 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620 y se ajustarán al período mínimo de pago que establece esa norma.

Con todo, si el pago de la indemnización se hubiera convenido en el contrato individual con una periodicidad igual o inferior a un mes, el valor de la misma se incorporará, para todos los efectos legales, y a partir del 17 de diciembre de 1984, a la remuneración del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra b) de este artículo.

Art. 7.º Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 164, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la Ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios al 1º de diciembre de 1990.

Art. 8.º Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de

agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 173.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Art. 9.º Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980.

Art. 10. Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad al 1º de diciembre de 1990 se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Art. 11. La liquidación de los fondos externos u otras entidades de análoga naturaleza extinguidos por aplicación del artículo 7º transitorio del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, interpretado por el artículo 15 de la Ley N° 18.018, continuará sujetándose a lo dispuesto en los artículos 16, 17 y 19 de este último cuerpo legal.

Art. 12. No obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 304, en las empresas del Estado o en aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación mayoritarios, que no hubieren estado facultadas para negociar colectivamente durante la vigencia del Decreto Ley N° 2.758, de 1979, la negociación sólo podrá tener lugar previa autorización dada en virtud de una ley.

Art. 13. La Ley N° 19.250 entró en vigencia a partir del primer día del mes subsi-

guiente a su publicación con las siguientes excepciones:

a) Lo dispuesto en el nuevo inciso cuarto del artículo 37 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, y modificado por el N° 14 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá noventa días después de la fecha de su entrada en vigencia.

b) Lo dispuesto en el inciso primero del nuevo artículo 44 y en el nuevo inciso tercero del artículo 103 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificados por los números 16 y 36, respectivamente, del artículo 1° de la citada Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del mes subsiguiente al del inicio de la vigencia de esta última. No obstante, los contratos o convenios colectivos que se celebren o renueven a partir de la vigencia de esta última ley deberán adecuarse a las nuevas disposiciones. Respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir, cuya fecha de término de su vigencia sea posterior al primer día del mes subsiguiente al del inicio de vigencia de la referida ley, las nuevas disposiciones entrarán en vigor a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento.

c) Los nuevos días de feriado que resulten de la aplicación del artículo 66 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 24 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, se agregarán, a razón de un día por cada año calendario, a partir del inicio del año 1993.^(*)

d) Lo dispuesto en los nuevos incisos del artículo 147 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificado por el número 49 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del tercer mes siguiente a la publicación de esta última.

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

e) Las causas que al entrar en vigor la Ley N° 19.250 se encontraren ingresadas ante los tribunales, continuarán en su tramitación sujetas al procedimiento vigente a su inicio hasta el término de la respectiva instancia.

Art. 14. Las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.250 al artículo 60 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, al artículo 2472 del Código Civil y al artículo 148 de la Ley N° 18.175, no afectarán los juicios que se encontraren pendientes a la fecha de su vigencia, ni a las quiebras decretadas judicialmente y publicadas en el Diario Oficial a esta misma fecha.

Art. 15. La derogación del artículo 15 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, dispuesta por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 19.250, en cuanto se refiere al trabajo minero subterráneo relativo a las mujeres, entrará en vigencia el 17 de marzo de 1996.

Art. 16. Los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 hubieren laborado dos turnos promedio mensuales, en los últimos doce meses calendario, podrán continuar ejerciendo sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico de seguridad a que alude el inciso tercero del artículo 130 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620 y modificado por el N° 41 del artículo 1° de la Ley N° 19.250.^(**)

Los servicios podrán ser acreditados mediante certificaciones de los organismos previsionales o de los empleadores, finiquitos, sentencias judiciales u otros instrumentos idóneos.

Asimismo, los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 no tengan cumplido el requisito a que se refiere el inciso primero de este artículo, pero lo

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

completen dentro del plazo de los doce meses siguientes a esa fecha, podrán también desempeñar sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico, acreditando los servicios con alguno de los antecedentes a que se refiere el inciso precedente.

Art. 17. Declárase, interpretando la Ley N° 19.010, que los beneficios y derechos establecidos en contratos individuales o instrumentos colectivos del trabajo, que hayan sido pactados como consecuencia de la aplicación de la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, derogada por el artículo 21 de la Ley N° 19.010, se entenderán referidos a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de esta última ley.

Asimismo, las referencias a la causal de terminación de contrato de trabajo contemplada en el artículo 155, letra F, del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, contenidas en leyes vigentes al 1° de diciembre de 1990, se entenderán hechas a la nueva causal de terminación establecida en el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 19.010.

Art. 18. Otórgase el plazo de dos años, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos.

Art. 19. La modificación introducida por el artículo único, N° 7, letra a), de la Ley N° 19.759 al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a),

del N° 9 y el N° 17, de la Ley N° 19.759, al inciso primero del artículo 25 sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180" y al inciso final del artículo 106, respectivamente.

La modificación que se introdujo al inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.759, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la Ley N° 19.818 en el Diario Oficial.

Art. 20. La modificación del artículo único, N° 9, letra b), de la Ley N° 19.759, que incorpora al inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, sólo regirá a contar del 1° de enero de 2003.

Art. 21. La modalidad de fomento a la capacitación de jóvenes consagrada en el artículo 183 bis del Código del Trabajo, sólo podrá llevarse a cabo respecto de aquellos contratos de trabajo que se pacten a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759.

Art. 22. No obstante lo dispuesto en el artículo 266 del Código del Trabajo, en la forma modificada por la Ley N° 19.759, los sindicatos afiliados a confederaciones sindicales a la fecha de publicación de la referida ley, podrán mantener su afiliación a ellas.

Anótese, tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo.

MINISTERIO DE SALUD
FONDO NACIONAL DE SALUD

**CONDONA LAS SUMAS QUE SE
DEVENGUEN, POR CONCEPTO DE
INTERES PENAL,
CORRESPONDIENTES A
COTIZACIONES DE SALUD AL
FONDO NACIONAL DE SALUD,
DECLARADAS Y ENTERADAS POR
INTERNET, EN LOS PLAZOS Y
CONDICIONES QUE INDICA**

RESOLUCION EXENTA 3E/Nº 2.242

Resolución exenta 3E/Nº2.242.- Santiago, 25 de agosto de 2003.- Vistos: Lo señalado en el Decreto Ley Nº 2.763, de 1979, modificado por la Ley Nº 19.650; en la Ley 17.322; los Decretos Leyes Nºs. 3.500 y 3.501, ambos de 1980; la Ley Nº 18.469; la Ley Nº 19.880, el Decreto Supremo Nº 156, de 2000, del Ministerio de Salud y la Resolución Nº 520 de 1996, de la Contraloría General de la República; y

Considerando:

1. Que, de conformidad al artículo 7º de la Ley Nº 18.469, los afiliados al régimen de esta ley deberán efectuar para el Fondo Nacional de Salud las cotizaciones destinadas a financiar las prestaciones de salud que se establecen en los Decretos Leyes Nº 3.500 y Nº 3.501 de 1980.

2. Que, el Decreto Ley Nº 2.763 de 1979 establece que el Fondo Nacional de Salud debe recaudar las cotizaciones de salud que corresponda efectuar a los afiliados del régimen de la Ley Nº 18.469 y que, para efecto de lo dispuesto en la Ley Nº 17.322, el Fondo Nacional de Salud tendrá las mismas atribuciones que esta ley confiere a las entidades o instituciones de previsión.
3. Que, el artículo 22, de la Ley Nº 17.322, dispone que los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de imposiciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos, a favor de las instituciones de previsión social, estarán obligados a declarar y enterar dichos descuentos, sus propias imposiciones y aportes, dentro de los 10

(*) Publicada en D.O. de 1º de octubre de 2003.

primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y cuando el plazo de 10 días señalados precedentemente venza en día sábado, domingo o festivo, dicho plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

4. La necesidad del Fondo Nacional de Salud de promover e incentivar a los empleadores para que declaren y enteren el pago de los descuentos precedentemente señalados a través de la red Internet, atendidas las ventajas que este sistema presenta en relación a la declaración en papel, tales como la certeza e instantaneidad de la información, ahorro de recursos, comodidad para los empleadores, estándares superiores de calidad y seguridad de la información, con la positiva incidencia que todo ello tiene en el otorgamiento de los beneficios previsionales.
5. Que conforme a lo establecido en el inciso final del artículo N° 22 a), de la Ley N° 17.322, el Fondo Nacional de Salud, tiene la facultad de condonar los intereses penales y multas que correspondan a deudores que hubieren declarado oportunamente las imposiciones.
6. Que el Fondo Nacional de Salud mantiene un Convenio de Recaudación de Coti-

zaciones de Salud con INP, cuya resolución aprobatoria 3E/N° 121 fue tomada de razón por Contraloría General de la República con fecha 27 de mayo de 2003,

Resuelvo:

1. **Artículo único:** Condónanse las sumas que se devenguen por concepto del interés penal establecido en los incisos 4° y siguientes del artículo 22 de la Ley N° 17.322, correspondientes a deudas por cotizaciones de salud, que deban ser enteradas por los empleadores al Fondo Nacional de Salud, en el evento que el empleador hubiere efectuado oportunamente la declaración vía Internet, a través de la página web de INP, de las sumas que le corresponde pagar y las entere hasta el quinto día siguiente al vencimiento del plazo. Si dicho plazo de cinco días venciere en día sábado, domingo o festivo, éste se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.
2. La presente resolución entrará en vigencia a contar de su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, comuníquese, publíquese en el Diario Oficial de la República y archívese.-
Alvaro Erazo Latorre, Director Fondo Nacional de Salud.

DEL DIARIO OFICIAL

22 Septiembre

- Extracto de Circular N° 47, de 2003, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre Ley N° 19.888 que modificó porcentajes del artículo 14 de la Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios contenida en el artículo 1° del D.L. N° 825, de 1974.

24 Septiembre

- Ley N° 19.889. Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos *(publicada en esta edición del Boletín)*.

25 Septiembre

- Ley N° 19.897. Modifica el artículo 12 de la Ley N° 18.525 y el Arancel Aduanero.

1° Octubre

- Resolución N° 3E/2.242 exenta, de 25.08.03, del Fondo Nacional de Salud. Condonar las sumas que se devenguen, por concepto de interés penal, correspondientes a cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, declaradas y enteradas por Internet, en los plazos y condiciones que indica *(publicada en esta edición del Boletín)*.

2 Octubre

- Ley N° 19.905. Otorga un bono extraordinario de \$ 10.000, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las cajas de previsión y de las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas establecidas en el artículo 26 de la Ley N° 15.386; a los pensionados del artículo 27 de la Ley N° 15.386; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal, y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975 *(publicada en esta edición del Boletín)*.

3 Octubre

- Ley N° 19.908. Permite la emisión de deuda pública mediante medios inmateriales y autoriza al Fisco y a otras entidades del sector público para la contratación de instrumentos de cobertura de riesgos financieros.

3 Octubre

- Ley N° 19.904. Modifica los artículos 1447 del Código Civil y 4° de la Ley de Matrimonio Civil, respecto de las causales de incapacidad que afectan a los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito y a aquellos que de palabra o por escrito no pudieren expresar su voluntad claramente.

4 Octubre

- Decreto N° 222, de 6.08.03, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo al establecimiento de una oficina de la OIT en Chile.
- Decreto N° 830, de 26.09.03, del Ministerio de Hacienda. Elimina aperturas de la Subpartida 1806.10 del Arancel Aduanero.
- Decreto N° 831, de 26.09.03, del Ministerio de Hacienda. Aprueba reglamento para la aplicación del artículo 12 de la Ley N° 18.525, en su texto sustituido por el artículo 1° de la Ley N° 19.897, que establece normas sobre importación de mercancías al país.
- Resolución N° E-179, de 22.08.03, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. "Aprueba reforma de estatutos a Administradora de Fondos de Pensiones Summa Bansander S.A.".
- Extracto de Resolución exenta N° 54, de 26.09.03, del Servicio de Impuestos Internos. Establece normas para diferir el Impuesto al Valor Agregado en la primera venta en el país de vehículos destinados al transporte de pasajeros en la forma que indica.
- Extracto de Circular N° 48, de 26.09.03, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre modificaciones introducidas por el artículo 1° de la Ley N° 19.879 al N° 1 del inciso cuarto del artículo 59 y al N° 4 del artículo 74 de la Ley de la Renta.
- Extracto de Circular N° 50, de 29.09.03, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica Circular N° 17, de 10.05.95, sobre materias que indica.

6 Octubre

- Decreto N° 216, de 4.07.03, del Ministerio de Educación. Reglamenta subvención anual educacional pro-retención alumnos que se señalan de 7° año básico a 4° año medio humanístico-científico o técnico-profesional, matriculados en establecimientos educacionales subvencionados y regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

9 Octubre

- Ley N° 19.900. Modifica la Ley N° 18.290, de Tránsito, sobre estacionamientos para discapacitados.
- Ley N° 19.902. Modifica la Ley de Tránsito, para permitir la eliminación de anotaciones en el Registro Nacional de Conductores de Vehículos Motorizados en las condiciones que indica.

10 Octubre

- Ley N° 19.903. Sobre procedimiento para el otorgamiento de la posesión efectiva de la herencia y adecuaciones de la normativa procesal, civil y tributaria sobre la materia.
- Extracto de Resolución exenta N° 55, de 30.09.03, del Servicio de Impuestos Internos. Deroga Resolución exenta N° 5.791, de 20.11.97, e instruye sobre obligatoriedad de dar aviso de cambios de la información comunicada al Servicio.

11 Octubre

- Extracto de Circular N° 53, de 7.10.03, del Servicio de Impuestos Internos. Instruye sobre fijación de alguno de los domicilios que indica para facilitar la comunicación con los contribuyentes que señala.

16 Octubre

- Decreto N° 832, de 4.08.03, del Ministerio del Interior. Establece normas que regulan el Programa de Becas Presidente de la República.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Descanso Compensatorio. Día domingo. Procedencia	4.241/160	11.10.03	198
Descanso Compensatorio. Día domingo. Procedencia. Guardias de Seguridad	4.191/156	9.10.03	191
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios Municipa- lizados	4.010/154	26.09.03	188
Dirección del Trabajo. Competencia. Sistema Público de Salud	4.211/159	9.10.03	196
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación Con- trato Individual. Calificación Causales	4.008/152	26.09.03	184
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justi- cia	4.062/155	30.09.03	189
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justi- cia	3.860/139	16.09.03	145
Dirección del Trabajo. Facultades	3.860/139	16.09.03	145
Dirección del Trabajo. Facultades	4.242/161	11.10.03	201
Dirección del Trabajo. Facultades	3.904/149	22.09.03	176
Estatuto de Salud. Asignación Anual de Mérito	3.905/150	22.09.03	177
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concur- sos. Bases. Legalidad	3.903/148	22.09.03	175
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Termina- ción de Contrato. Jubilación. Indemnización Legal por años de servicio. Procedencia	3.904/149	22.09.03	176
Estatuto Docente. Corporaciones Municipalidades. Ter- minación Contrato Individual. Jubilación. Indemniza- ción legal por años de servicio. Procedencia	4.210/158	9.10.03	195
Exámenes Médicos. Facultades del Empleador	4.008/152	26.09.03	184
Feriado 25 días. Cómputo. Día sábado	3.858/137	16.09.03	138
Feriado 25 días. Feriado Convencional	3.858/137	16.09.03	138
Feriado 25 días. Feriado Progresivo. Compensación	3.858/137	16.09.03	138
Feriado 25 días. Feriado Progresivo. Procedencia	3.858/137	16.09.03	138
Fuero. Contrato a Plazo Fijo. Personal Docente. Colegio Particular Subvencionado	4.008/152	26.09.03	184

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Fuero. Contrato de reemplazo	3.859/138	16.09.03	143
Indemnización legal por años de servicio. Procedencia	3.862/141	16.09.03	153
Indemnización legal por años de servicios. Descuentos. Procedencia	3.902/147	22.09.03	171
Negociación Colectiva. Presentación Proyecto. Comuni- cación. Obligación Empleador	4.192/157	9.10.03	193
Negociación Colectiva. Presentación Proyecto. Comuni- cación. Obligación Empleador. Alcance	4.192/157	9.10.03	193
Negociación Colectiva. Sindicato Interempresa	3.861/140	16.09.03	148
Negociación Colectiva. Sindicato Interempresa. Presen- tación Proyecto. Comunicación	3.861/140	16.09.03	148
Negociación Colectiva. Sindicato Interempresa. Presen- tación Proyecto. Comunicación. Plazo. Cómputo	3.861/140	16.09.03	148
Organizaciones Sindicales. Permiso Sindical. Acuerdo. Modificación	3.863/142	16.09.03	157
Organizaciones Sindicales. Permiso Sindical. Finalidad	3.863/142	16.09.03	157
Personal no Docente. Feriado	3.866/145	16.09.03	166
Personal no Docente. Feriado Proporcional. Procedencia	3.866/145	16.09.03	166
Registro de Asistencia. Sistema Computacional. Carac- terísticas	3.865/144	16.09.03	163
Reglamento Interno. Exámenes Médicos	4.008/152	26.09/03	184
Remuneraciones. Descuentos. Reliquidaciones de Im- puestos	4.009/153	26.09.03	187
Remuneraciones. Reajuste I.P.C. Negativo	3.864/143	16.09.03	161
Trabajadores de Casa Particular. Labores Similares. Con- cepto	3.899/146	22.09.03	168
Trabajadores de Casa Particular. Personal asimilado	3.899/146	22.09.03	168
Vehículos de Carga Terrestre Interurbana. Tiempos de espera. Concepto	3.917/151	23.09.03	179

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

FERIADO 25 DIAS. COMPUTO. DIA SABADO. FERIADO PROGRESIVO. PROCEDENCIA. FERIADO CONVENCIONAL. COMPENSACION.

3.858/137, 16.09.03.

- 1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan en la III Región, con contrato vigente al 14 de agosto de 1981 y que han laborado para la misma sin solución de continuidad con posterioridad a esa fecha, tienen derecho a un feriado básico de 25 días hábiles, a los cuales deberán adicionarse los sábado, domingo y festivos que incidan en el respectivo período. Igualmente tienen derecho a impetrar los días de feriado progresivo que les pudieren corresponder en conformidad a la ley.
- 2) Si por efecto de la norma convencional que los rige se hubiere otorgado a dichos dependientes un número inferior de días por concepto de feriado básico, éstos se encuentran facultados para exigir que esa empresa les conceda la totalidad de aquellos que no les fueron concedidos en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de los días adeudados.
Por el contrario, los señalados trabajadores podrán pactar la compensación en dinero de los días de feriado progresivos adeudados, en la forma y condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 2° transitorio, 68, inciso 1°, Ley N° 18.018, artículo 5° transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 615/30, de 30.01.95, 7.669/319, de 21.11.95, 2.802/145, de 5.05.95.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Cuántos días hábiles y corridos de feriado corresponden a un trabajador ingresado con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y que siempre se ha desempeñado en la III Región.
- 2) Si en el evento de que a dicho trabajador

se le hubiere calculado erróneamente el beneficio, cómo debería compensarse retroactivamente su pago.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada cabe tener presente que el artículo 2° transitorio del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores con contrato vigente al 15 de junio de 1978, o al 14 de agosto de 1981, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el Título VII del D.L. N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la Ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese dere-

cho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron".

De la norma legal transcrita se infiere que aquellos trabajadores que al 14 de agosto de 1981 gozaban de un feriado básico de 25 días hábiles por residir en la I, II, III, XI y XII Regiones o en la provincia de Chiloé, o por desempeñarse en yacimientos mineros o plantas de beneficio, conservan el derecho a impletrar el feriado especial de 25 días hábiles como mínimo.

Ahora bien, tal como lo ha señalado la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 615/30, de 30.01.95, el origen de este feriado especial para zonas extremas se encuentra en las normas del antiguo Código del Trabajo, el cual contemplaba un feriado básico al cual podían superponérsele distintas causales que daban origen a incrementos del mismo. Así, se transformaba en uno de 25 días hábiles si se trataba de trabajadores del extremo norte o sur del país –artículo 158–, al que se añadían incrementos por años de servicio y en algunos casos por edad, como el que disponía el artículo 8° de la Ley N° 16.424.

Con posterioridad, las normas que regulaban el feriado especial para zonas extremas fueron recogidas por el D.L. N° 2.200, de 1978, el que junto con regular un feriado básico de 15 días hábiles, estableció uno de 25 días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residían en la I, II, III, XI y XII Regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñaban en yacimientos mineros o plantas de beneficio (artículo 72). No obstante, fijó como límite máximo un número de 35 días corridos por concepto de feriado anual (artículo 75).

Ahora bien, la Ley N° 18.018, publicada

en el Diario Oficial de 14.08.81, derogó el feriado de zonas extremas, estableciendo un feriado básico único de 15 días hábiles y manteniendo el límite máximo de 35 días corridos, cualquiera fuera su origen normativo.

No obstante lo anterior, y atendido que a esa fecha existían trabajadores que contaban con un feriado devengado, superior al establecido en dicha ley, se reguló su situación en el inciso 1° del artículo 5° transitorio del mismo cuerpo legal, en los siguientes términos:

"Los trabajadores actualmente contratados que a la fecha de vigencia de la presente ley tengan un feriado anual superior al establecido en el Título VII del D.L. N° 2.200, de 1978, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esa fecha les corresponda, de acuerdo a las normas por las cuales se regían".

Con posterioridad, se dictó la Ley N° 18.620, publicada en el Diario Oficial de 6.07.87, que aprobó el texto del Código del Trabajo de 1987, en el cual se mantuvo la normativa sobre feriado contenida en la Ley N° 18.018.

Esta ley, meramente sistematizadora, salvaguardó en su artículo 2° transitorio, los derechos de los trabajadores a que se referían los artículos 11 y 5° transitorios del D.L. N° 2.200 y la Ley N° 18.018, respectivamente, en idénticos términos a los que ahora se contienen en el artículo 2° transitorio del actual Código del Trabajo, transcrito en párrafos que anteceden.

Armonizando todo lo expuesto, preciso es convenir que la derogación por la Ley N° 18.018 del feriado especial de 25 días hábiles establecido en el D.L. N° 2.200, entre otros, para los trabajadores que se desempeñaban en zonas extremas, no pudo afectar el derecho

consagrado en la norma transitoria precitada, en orden a permitir conservar dicho feriado superior a aquellos dependientes con contrato vigente al 14.08.81.

En relación con lo anterior, cabe señalar que esta Dirección, interpretando las disposiciones contenidas en las normas transitorias a que se ha hecho referencia precedentemente y que se contienen actualmente, como ya se expresara, en el artículo 2º transitorio del Código del Trabajo, ha sostenido que la aplicabilidad de la referida norma está íntimamente vinculada a la subsistencia de la relación laboral entre el trabajador y el empleador para el cual prestaba servicios al 14.08.81, fecha de entrada en vigencia de la citada Ley N° 18.018, de manera que toda nueva contratación a partir de dicha fecha deberá regirse, en lo que concierne a dicho feriado, exclusivamente por las normas permanentes que sobre el particular se contienen en el Código del Trabajo.

En otros términos, la circunstancia de que con posterioridad al 14 de agosto de 1981 un trabajador que por aplicación de la normativa transitoria pertinente había conservado el derecho a gozar del feriado de 25 días hábiles por residir en zonas extremas, pierde este derecho si celebra un nuevo contrato con posterioridad a dicha fecha, entrando en tal caso a regirse exclusivamente por la norma permanente que rige el beneficio de feriado y que se contiene actualmente en el artículo 67 del citado cuerpo legal.

Precisado lo anterior cabe tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe inspectivo de 30.07.03, emitido por el fiscalizador Sr. P.S.F., se ha podido establecer que los trabajadores a que el mismo se refiere, cuya data de ingreso a la empresa es el mes de junio de 1972, julio de 1973 y abril de 1974 y se desempeñan en la Tercera Región por

más de 25 años, tenían contrato vigente con esa empresa al 14 de agosto de 1981 circunstancia que permite sostener, a la luz de lo expresado en párrafos precedentes, que dichos trabajadores pudieron conservar el feriado anual de 25 días hábiles, antes señalado.

De los mismos antecedentes fluye que los trabajadores por quienes se consulta se encuentran regidos actualmente por un convenio colectivo de trabajo, en cuya cláusula 40 se establece el beneficio de feriado para zonas extremas, en los siguientes términos:

"ARTICULO 40 FERIADO CONVENCIONAL PARA REGIONES EXTREMAS

"Para el personal que preste sus servicios en localidades ubicadas en la III Región Geográfica y que cumplan con la condición de tener una fecha reconocida de ingreso a la empresa anterior al 1º de enero de 1982, tendrán derecho a un feriado convencional de 31 días corridos más un día adicional por cada año de servicio en la empresa, a partir de los 15 años. Sin embargo, este feriado no podrá exceder de 35 días corridos".

"Este feriado convencional para las zonas extremas es incompatible con cualquier otro feriado, sea éste legal o convencional".

De los términos de la estipulación contractual antes transcrita se desprende que los trabajadores de esa empresa que se desempeñan en localidades ubicadas en la III Región de Atacama y que hubieren ingresado a la empresa antes del 1º de enero de 1982, tienen derecho a impetrar un mínimo de 31 días corridos por concepto de descanso anual, pudiendo adicionar a éstos un día por cada año de trabajo a partir de los 15, con un tope máximo de 35 días corridos

De la misma norma convencional se des-

prende que dicho beneficio es incompatible con cualquier otro feriado a que pudiere tener derecho el trabajador, sea éste legal o convencional.

Ahora bien, el análisis de la norma convencional en comento a la luz de las normas vigentes que regulan el feriado permite sostener, en primer término, que la misma no se ajusta a derecho en cuanto establece un límite máximo de 35 días corridos por concepto de feriado anual, atendido que la Ley N° 19.250, publicada en el Diario Oficial de 30.09.93, derogó en forma expresa el artículo 68 del Código del Trabajo que regía a la fecha y que establecía que el feriado anual de un trabajador no podía exceder de 35 días, incluidos los inhábiles, ya sea por aplicación de las normas sobre feriado progresivo o de cláusulas contempladas en convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales.

En relación con lo anterior, cabe expresar que la doctrina vigente de este Servicio respecto al cómputo de los días de feriado convencional y que se contiene, entre otros, en Dictamen N° 7.669/319, de 21.11.95 ha establecido que "A partir del 1° de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración".

Por otra parte, y en el mismo contexto, la incompatibilidad del feriado regulado en la cláusula contractual anotada con todo otro, sea éste de origen legal o convencional, podría importar para el respectivo trabajador una renuncia de derechos, la cual, acorde a lo prevenido por el artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo, está prohibida mientras subsista el contrato de trabajo.

En efecto, los antecedentes recopilados y tenidos a la vista permiten establecer que los trabajadores por quienes se consulta tienen también derecho al feriado progresivo regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que en su inciso 1°, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se desprende que todos aquellos trabajadores que hubieren completado diez años de trabajo, continuos o discontinuos para uno o más empleadores, tienen derecho a gozar de un día más de feriado por cada tres nuevos años trabajados sobre los primeros diez, situación que no se aviene con la estipulación contractual en análisis, la cual establece que dicho incremento operará a partir de los 15 años.

Al respecto, es necesario que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, sustentada, entre otros, en Dictamen N° 918/67, de 9.03.93, ha sostenido que el artículo 5° transitorio de la Ley N° 18.018 "no puede significar, en definitiva, excluir al trabajador del beneficio de feriado progresivo". De esta suerte el trabajador que se encuentra en la situación que allí se prevé tendrá derecho a impetrar este beneficio en tanto cumpla con los requisitos que la ley establece para tal efecto.

En el caso específico de los trabajadores a que se refiere la consulta planteada, cabe recordar que sus fechas de ingreso a la empresa son el mes de junio de 1972 y abril y junio de 1977, por lo cual a la fecha tienen un total de 30 y 26 años, lo cual les da derecho a impetrar un total de 7 y 5 días hábiles de feriado progresivo, respectivamente.

Ahora bien, si consideramos que el personal de que se trata pudo conservar el feriado de 25 días hábiles que establecía el inciso 2° del artículo 72 del D.L. N° 2.200, forzoso es convenir que por efecto de la ley los referidos dependientes tienen garantizado un período de feriado básico conformado por 25 días hábiles, más los inhábiles que incidan en dicho lapso, debiendo considerar como tales, los días sábado comprendidos en el período según lo ha precisado esta Dirección en el Dictamen N° 615/30, ya citado.

Atendido lo antes expuesto forzoso resulta convenir que si por efecto de la norma convencional en comento la empresa hubiere otorgado a los trabajadores por quienes se consulta un menor número de días que aquellos que les garantiza la legislación vigente por concepto de feriado básico, la cual, como ya se expresara, no establece un límite máximo para la concesión de dicho beneficio, éstos tendrán derecho a que se les otorgue la totalidad de los días de que no hicieron uso en su oportunidad. De igual forma, tendrán derecho a impetrar los días de feriado progresivo adeudados.

- 2) En relación con esta consulta, la cual dice relación con la forma en que deberán compensarse los días correspondientes, se hace necesario distinguir entre los días no otorgados por concepto de feriado básico y aquellos que se adeudan por feriado progresivo.

En cuanto a los primeros, esto es, a los 25 días hábiles que por feriado básico corresponde a los dependientes de que se trata, éstos tendrán derecho a impetrar la totalidad de los días que no se hubieren concedido en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de los mismos, acorde a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 73 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario hacer presente que atendidas las normas sobre prescripción establecidas en el inciso 1° del artículo 480 del Código del Trabajo, que establece que los derechos regidos por dicho cuerpo legal prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hicieron exigibles, el empleador podría eventualmente oponer dicha excepción respecto de los períodos anteriores, la cual, en todo caso, debe ser alegada y declarada judicialmente.

En relación con lo anteriormente señalado, cabe expresar que la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha precisado que *"Un derecho o acción emanado de la ley laboral o de un contrato de trabajo puede ser reclamado o ejercido, mientras su extinción, por la vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia"*.

Por lo que concierne a los días de feriado progresivo adeudados a los aludidos trabajadores, cabe señalar que, atendido lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 68 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, no existe impedimento para que las partes pacten la compensación en dinero de los días no otorgados, debiendo no obstante advertirse que de conformidad a lo preceptuado por el inciso 3° del artículo 73 del mismo cuerpo legal, la suma que se pacte por esta vía no podrá ser inferior a la remuneración íntegra que, durante el feriado, deben percibir los respectivos dependientes y que se encuentra establecida en el artículo 71 del citado Código.

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

- 1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan en la III Región, con con-

trato vigente al 14 de agosto de 1981 y que han laborado para la misma sin solución de continuidad con posterioridad a dicha fecha, tienen derecho a un feriado básico de 25 días hábiles, a los cuales deberán adicionarse los sábado, domingo y festivos que incidan en el respectivo periodo. Igualmente tienen derecho a impetrar los días de feriado progresivo que les pudieren corresponder en conformidad a la ley.

- 2) Si por efecto de la norma convencional que los rige se hubiere otorgado a dichos

dependientes un número inferior de días por concepto de feriado básico, éstos se encuentran facultados para exigir que esa empresa les conceda la totalidad de aquellos que no les fueron otorgados en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de los días no adeudados. Por el contrario, los señalados trabajadores podrán pactar la compensación en dinero de los días de feriado progresivo que se les estuvieren adeudando, en la forma y condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

FUERO. CONTRATO DE REEMPLAZO.

3.859/138, 16.09.03.

El fuero maternal de las profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, sujetas a contrato de reemplazo se extiende únicamente hasta la fecha de reintegro del titular.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 25. Código del Trabajo, artículo 174. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 70.

Concordancias: Dictamen N° 918/41, de 7.02.95.

Mediante presentación del antecedente ..., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si les asiste el beneficio del fuero maternal a las profesionales de la educación que laboran en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, en virtud de un contrato de reemplazo.

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

El artículo 25 de la Ley N° 19.070, inserto en el Título III, relativo a la Carrera de los

Profesionales de la Educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran los docentes que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, establece:

"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

A su vez, el artículo 70 del D.S. N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que

aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070, en su inciso final, dispone:

"Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia".

De las normas legal y reglamentaria transcritas se desprende que son titulares aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que contratados son aquellos que desempeñan, entre otras, labores de reemplazo de titulares, que se materializa en el contrato denominado de reemplazo.

El referido instrumento constituye una forma de contratación excepcional prevista para los profesionales de la educación de que se trata, cuya duración, salvo estipulación en contrario, se circunscribe al período de ausencia del titular, siendo esencialmente fugaz en el tiempo.

Sobre la base de lo expuesto, posible es afirmar que las disposiciones que regulan el fuero laboral contenidas en el artículo 174 del Código del Trabajo, no resultan aplicables íntegramente a esta modalidad de contratación transitoria, de manera tal que dicha prerrogativa sólo se extiende hasta la fecha en que se reintegre a sus labores el docente titular.

De ello se sigue, que el fuero podrá ser invocado si el empleador pretende poner término al contrato durante el período de vigencia del reemplazo, no requiriéndose autorización judicial para que el profesional reemplazante cese en sus funciones una vez que el titular reasume su cargo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria transcritas y comentadas, preciso es sostener que el fuero maternal de las profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, sujetas a contrato de reemplazo, se extiende únicamente hasta la fecha de reintegro del titular.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA. FACULTADES.**3.860/139, 16.09.03.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia, para pronunciarse sobre la denuncia interpuesta en contra de un funcionario de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Til Til, por el supuesto delito de ejercicio ilegal de la profesión de médico veterinario, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales con competencia en lo criminal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Constitución Política, artículo 7°. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 2.300/66, de 28.03.91.

Mediante presentación del antecedente..., se denuncia a don ..., dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Til Til, que se desempeña como Técnico Agrícola encargado de la Higiene Ambiental y Zoonosis, quien estaría supuestamente ejerciendo ilegalmente la profesión de médico veterinario al atender reiteradamente enfermedades o accidentes de perros y dar solución a los problemas que aquejaban a dichos animales, atención que habría prestado dentro de las actividades que realiza dentro de la Unidad de Higiene Ambiental y Zoonosis, actividades que se relacionan particularmente con matar garrapatas e intervenir en la desinfección de casas, precisando el denunciante que tales actividades del funcionario afectado eran y son conocidas por su jefe directo, el odontólogo Subdirector del Departamento de Salud de la Corporación Municipal empleadora.

Agrega el ocurrente que no obstante haberse denunciado el hecho supuestamente delictual ante la corporación aludida, hasta la fecha de parte del Alcalde que preside dicha corporación, no ha tenido respuesta y

el funcionario denunciado continuaría ejerciendo ilegalmente la profesión de médico veterinario.

Al respecto, cúmplase informar lo siguiente:

El artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, establece:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Les corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

"b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;

"c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;

"d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y

"e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

Del precepto legal transcrito, se desprende que la competencia de la Dirección del Trabajo, como Servicio técnico de la Administración del Estado, está vinculada fundamentalmente a la fiscalización de la aplicación de la normativa laboral, elaborar la jurisprudencia administrativa de las leyes del trabajo y divulgar sus principios técnicos, procurando el fluido funcionamiento de las organizaciones sindicales, intervenir en la solución directa de los conflictos del trabajo y en los demás aspectos que leyes generales o especiales le encomienden.

En la especie, se requiere que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la denuncia por el supuesto delito de ejercicio ilegal de la profesión de médico veterinario, interpuesta por el ocurrente en contra de un funcionario dependiente de la Corporación de Desarrollo Social de Til Til, que se desempeña en dicha corporación como Técnico Agrícola a cargo de la Unidad de Higiene Ambiental y Zoonosis, circunstancia que estaría en conocimiento del Subdirector de Salud de la misma corporación y jefe directo del infractor, sin que hasta la fecha el Alcalde respectivo, presidente de esa Corporación, haya tomado ninguna medida sobre el particular mientras el funcionario denunciado seguiría cometiendo el delito que se le imputa.

Sobre el particular, cabe consignar que el supuesto hecho denunciado podría ser eventualmente constitutivo del delito de ejercicio ilegal de una profesión, previsto y sancionado por el artículo 213 del Código Penal, que dispone:

"El que se fingiere autoridad, funcionario público o titular de una profesión que, por disposición de la ley, requiera título o el cumplimiento de determinados requisitos, y ejerciere actos propios de dichos cargos o

profesiones, será penado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a veinte unidades tributarias mensuales.

"El mero fingimiento de esos cargos o profesiones será sancionado como tentativa del delito que establece el inciso anterior".

De acuerdo con las disposiciones legales invocadas, es posible derivar, por una parte, que las facultades de la Dirección del Trabajo se refieren, particularmente, a la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional y, por otra, que el hecho denunciado a esta instancia administrativa está vinculado a la comisión de un delito previsto y sancionado por el Código Penal.

En ese contexto, cabe precisar que corresponde al afectado por el delito denunciar el hecho delictivo ante el tribunal del crimen correspondiente, mediante la interposición de la denuncia o de la querrela criminal respectiva, en su caso, en los términos previstos por los artículos 84 y siguientes y 94 y siguientes del Código de Procedimiento Penal, en su caso, sin perjuicio de la denuncia que debe interponer todo aquel ciudadano que esté en conocimiento de un hecho que reviste los caracteres de delito respecto del cual la ley concede acción pública, como ocurre en la situación de la especie.

De ello se deriva que la Dirección del Trabajo, está impedida de emitir pronunciamiento sobre la materia consultada en los términos solicitados, porque los órganos de la Administración del Estado sólo pueden actuar válidamente dentro de la competencia que la Constitución y la ley le señalen, y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 7° de la Constitución Política de 1980, todo acto en contravención a esa norma es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que les asignen las leyes, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales con competencia en lo criminal.

Sin perjuicio de lo anterior, y sólo para el evento de acreditarse la existencia del hecho punible denunciado, y de establecerse las responsabilidades penales correspondientes del funcionario imputado, es posible que en su caso se constituya alguna causal de terminación de servicios, según sea el régimen jurídico que rige la relación laboral del funcionario en cuestión.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y citas constitucional y legales, cúm-

pléme informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la denuncia interpuesta en contra de un funcionario de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Til Til, por supuesto delito de ejercicio ilegal de la profesión de médico veterinario, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales con competencia en lo criminal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

NEGOCIACION COLECTIVA. SINDICATO INTEREMPRESA. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. PLAZO. COMPUTO.

3.861/140, 16.09.03.

1. La sola presentación de un proyecto de contrato colectivo por el sindicato interempresa, en los términos previstos en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, no obliga al empleador a dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 320 del mismo cuerpo legal, atendido que no se trata de un acto de carácter vinculante para el o los empleadores a quienes se les ha notificado el respectivo proyecto.
2. Sin perjuicio de lo anterior, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar colectivamente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, nace para éste la obligación de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa.
3. Luego que el empleador ha manifestado explícitamente su voluntad de negociar con el sindicato interempresa y siempre que en la empresa no exista otro instrumento colectivo vigente, los cinco días con que cuenta para comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido dicho proyecto, comenzarán a correr desde el día siguiente a aquel en que le comunique al sindicato interempresa su intención de negociar, puesto que en este momento el proceso adquirirá carácter vinculante para las partes. Ahora bien, si la aceptación del empleador a negociar colectivamente tiene su origen en la circunstancia de haber dejado transcurrir el plazo de diez días hábiles sin manifestar su negativa a negociar, los cinco días para comunicar comenzarán a correr a contar del día siguiente de cumplido dicho plazo, oportunidad en que el proceso se convierte en obligatorio para las partes.
4. La comisión negociadora laboral en los procesos iniciados a la luz del artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará compuesta por la directiva del sindicato interempresa o por el número de sus miembros que ésta designe y el o los delegados sindicales, si los hubiere, o el representante de los trabajadores en caso de no existir estos últimos.

Fuentes: Código del Trabajo: artículos 318, 320, 334 bis, 334 bis B, inciso 2º, 334 bis C y 343, inciso 3º.

Concordancias: Ord. N° 1.607/99, de 28.05.2002.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

1. Determinar la obligación que tendría el

empleador de dar cumplimiento al inciso 1º del artículo 320 del Código del Trabajo cuando la negociación colectiva de que se trata es de aquellas regidas por el artículo 334 bis) del Código del Trabajo.

En relación con esta consulta cumplo con informar a Ud. que la sola presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato interempresa no obliga al empleador a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa

dicha recepción, atendido que no se trata de un acto de carácter vinculante para el o los empleadores a quienes se les ha notificado el respectivo proyecto.

En efecto si bien el artículo 334 bis), inciso 1º, del Código del Trabajo dispone que *"no obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 303, el sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo, en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos"*, dicho proceso debe contar siempre con la aprobación, por parte del empleador. Esto implica que no existe una vinculación entre las partes de pleno derecho como ocurre con la negociación de empresa en que el empleador, por regla general, se encuentra obligado a negociar colectivamente con sus trabajadores.

De este modo, aun cuando la redacción de la norma pareciera establecer una negociación de carácter vinculante el contexto en donde se ubica la misma y, en especial, lo señalado en los artículos 334 bis A y 334 bis B que la complementan, obliga a concluir que se trata de una negociación voluntaria por parte del empleador.

Efectivamente, la figura jurídica contenida en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, se presenta como un proceso de negociación colectiva de carácter voluntario o facultativo para el empleador emplazado a negociar colectivamente por un sindicato interempresa. Es así como la norma en cuestión, otorga al empleador el plazo de diez días hábiles para resolver si negocia colectivamente o manifiesta su negativa expresa a hacerlo. De este modo el carácter vinculante de este proceso recién surge

cuando el empleador ha manifestado su intención de negociar colectivamente o, cuando transcurridos estos diez días hábiles, no se ha negado expresamente a hacerlo o, simplemente, hubiere dejado transcurrir este plazo sin expresar voluntad alguna.

Ahora bien, el procedimiento que rige este tipo de negociaciones es el establecido en los artículos 334 bis A, bis B y bis C. En efecto el artículo 334 bis A establece el procedimiento que se debe seguir una vez que se ha presentado el proyecto de contrato colectivo por el sindicato interempresa. La norma en comentario deja expresamente establecido que este procedimiento es voluntario para el empleador y que cuenta con el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de recepción del proyecto, para expresar su negativa a negociar. En este caso, conocida la negativa a negociar colectivamente expresada por el empleador, los trabajadores pueden presentar un proyecto de contrato colectivo, a nivel de empresa, conforme las reglas generales. Señala, además, que la comisión negociadora laboral que representará a los trabajadores en este nuevo proceso que se inicie, deberá constituirse de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 326 del Código del Trabajo y que el o los delegados sindicales existentes en la empresa la integrarán por derecho propio.

Por su parte el artículo 334 bis B, se preocupa de establecer el procedimiento que se debe seguir en el evento que el empleador manifieste su voluntad de negociar colectivamente con el sindicato interempresa que le ha presentado el proyecto de contrato colectivo. Señala, asimismo, la forma como deben integrarse ambas comisiones negociadoras y señala, además, el plazo con que cuenta el empleador para entregar su respuesta a la comisión negociadora laboral.

Por último, el artículo 334 bis C, hace

aplicables a las negociaciones iniciadas por un sindicato interempresa, a la luz del artículo 334 bis, las normas generales que para efectos de la negociación colectiva de empresa establece el Código del Trabajo, así como aquellas existentes para la negociación colectiva su-
praempresa, al establecer lo siguiente:

"La presentación y tramitación de los proyectos de contratos colectivos contemplados en los artículos 334 bis A y 334 bis B, en lo no previsto en estos preceptos, se ajustará a lo dispuesto en el Capítulo I Título II del Libro IV y, en lo que corresponda, a las restantes normas de este Capítulo II".

Ahora bien, por su parte el artículo 320, por el cual se consulta y que expresamente dispone que en aquellas empresas en donde no existe contrato colectivo vigente, le impone al empleador la obligación de comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo se encuentra dentro del Capítulo I del Título II del Libro IV, al que literalmente se remite el citado artículo 334 bis C, transcrito precedentemente.

En efecto el citado artículo 320, dispone:

"El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones".

De lo expuesto en los párrafos que anteceden, sólo cabe concluir que las normas sobre comunicación establecidas en los artículos 318 y siguientes del Código del Trabajo son aplicables a aquellas negociaciones iniciadas de conformidad con el artículo 334 bis, del mismo cuerpo legal, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar en estos términos, ya sea, explícitamente o dejando transcurrir el plazo de diez días hábiles sin manifestar expresamente su negativa.

Dicho en otros términos, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar colectivamente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, nace para éste la obligación de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa.

2. Aclarado lo anterior, corresponde resolver desde qué momento comienza a correr el plazo de cinco días con que cuenta el empleador para dar cumplimiento a su obligación de comunicar a los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo de aquellos regidos por el artículo 334 bis, del Código del Trabajo.

Al respecto cumpla con informar que el artículo 318 del Código del Trabajo, establece que el empleador deberá comunicar a los restantes trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo y a la Inspección del Trabajo respectiva *"dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato"*.

De la norma comentada precedentemente se colige que la intención del legislador ha sido cautelar, en un proceso de carácter vinculante como es la negocia-

ción colectiva de empresa, el derecho de todos los trabajadores habilitados para negociar colectivamente, que laboran en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, a negociar de forma colectiva dentro de un mismo período.

Tal como se expresara en los párrafos contenidos en el punto 1, de este ordinario, la negociación colectiva que se inicia a la luz de los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo si bien permiten a un sindicato interempresa presentar un proyecto de contrato colectivo a o los empleadores de sus afiliados, tiene como característica esencial en su tramitación la de contar con la aprobación del empleador, es decir, se trata de una negociación voluntaria para el empleador.

De lo anterior se debe concluir que la obligación de comunicar al resto de los trabajadores que se ha recibido un proyecto de contrato colectivo de aquellos regidos por el artículo 334 bis del Código del Trabajo, nace para el empleador una vez que existe la certeza jurídica que negociará con el sindicato interempresa, o sea, cuando ha manifestado su intención de hacerlo.

Siguiendo con el razonamiento anterior es lícito inferir que el empleador que ha recibido un proyecto de contrato colectivo presentado de acuerdo con el artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará obligado a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa que lo ha recibido cuando manifieste su voluntad de negociar con el sindicato interempresa, ya sea, expresamente o dejando transcurrir el plazo de diez días hábiles con que cuenta para negarse, sin haber manifestado su voluntad de no hacerlo.

Como es dable apreciar el plazo para comunicar será diverso ya sea que se trate de una u otra situación. En efecto,

si el empleador manifiesta su voluntad de negociar colectivamente con el sindicato interempresa antes de que se cumplan los diez días que tiene para manifestar su negativa, los cinco días con que cuenta para comunicar al resto de los trabajadores comenzarán a correr desde que le comunique al sindicato interempresa su voluntad, puesto que en este momento el proceso adquirirá carácter obligatorio para las partes. Si por el contrario, el empleador deja transcurrir el plazo de diez días hábiles y no manifiesta su negativa a negociar colectivamente, los cinco días para comunicar comenzarán a correr al día siguiente de cumplido dicho plazo.

3. Finalmente, se pide se aclare como debe constituirse la comisión negociadora en el marco de las negociaciones iniciadas por un sindicato interempresa a la luz de lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, cuando el empleador ha manifestado su intención de negociar o cuando éste ha dejado transcurrir el plazo de diez días sin manifestar expresamente su negativa a negociar colectivamente.

Al respecto cumplo con informar a Ud., que tal como se señalara en el punto 1 del presente ordinario, a las negociaciones iniciadas por un sindicato interempresa, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, les son aplicables, en no lo previsto en los preceptos que expresamente la rigen, según lo dispone expresamente el artículo 334 bis C, transcrito anteriormente, las normas de la negociación colectiva de empresa y, en lo que corresponda, a las restantes normas especiales del Capítulo II, que concierne, a la presentación hecha por otras organizaciones sindicales.

En el caso que nos ocupa, el legislador ha establecido expresamente la forma en que debe integrarse la comisión nego-

ciadora laboral en el inciso 2º, del artículo 334 bis B, cuando dispone: *"En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular, deberá integrarse además por el o los delegados sindicales respectivos y, en caso de no existir éstos, por un delegado elegido por los trabajadores de la empresa involucrada"*.

De la norma transcrita precedentemente es posible concluir que la comisión negociadora laboral deberá integrarse por la directiva del sindicato interempresa respectivo o por el número de sus integrantes que ésta designe y, en caso de existir, por el o los delegados sindicales.

En el evento que no existiese delegado sindical en la empresa de que se trate, debe integrarse con un representante o delegado de los trabajadores de la empresa involucrada.

En relación con la suscripción del instrumento respectivo, el artículo 343, inciso 3º, del Código del Trabajo, aplicable a este tipo de procesos de negociación, establece:

"Con todo, el instrumento respectivo será suscrito separadamente en cada una de las empresas por el empleador y la comisión negociadora, debiendo concurrir además a su firma la directiva del sindicato respectivo o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según corresponda de conformidad al artículo 339".

Del tenor literal de la norma transcrita es posible colegir que el legislador ha entregado, en el caso en estudio, a la directiva del sindicato interempresa y al o los delegados sindicales, si los hubiere, o al representante de los trabajadores en caso

de no existir estos últimos, la facultad de suscribir, en representación de los trabajadores involucrados, el contrato colectivo.

Finalmente, tal como lo expresa en su presentación, considerando que la comisión negociadora laboral es un ente colegiado sus acuerdos deben ser adoptados por la mayoría absoluta de sus miembros.

De este modo, la comisión negociadora laboral, en los procesos iniciados a la luz del artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará compuesta por la directiva del sindicato interempresa o por el número de sus miembros que ésta designe y el o los delegados sindicales, si los hubiere, o el representante de los trabajadores en caso de no existir estos últimos.

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

1. La sola presentación de un proyecto de contrato colectivo, por parte del sindicato interempresa según lo dispone el artículo 334 bis del Código del Trabajo, no obliga al empleador a comunicar al resto de los trabajadores de la empresa dicha recepción, atendido que no se trata de un acto de carácter vinculante para el o los empleadores a quienes se les ha notificado el respectivo proyecto.
2. Sin perjuicio de lo anterior, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar colectivamente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, nace para éste la obligación de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa.

3. Una vez que el empleador ha manifestado explícitamente su voluntad de negociar colectivamente con el sindicato interempresa y siempre que en la empresa no exista otro instrumento colectivo vigente, los cinco días con que cuenta para comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido dicho proyecto, comenzarán a correr desde el día siguiente en que le comunique al sindicato interempresa su intención de negociar, puesto que en este momento el proceso adquirirá carácter vinculante para las partes. Ahora bien, si la aceptación del empleador a negociar colectivamente tiene su origen en la circunstancia de haber dejado transcurrir el plazo de diez días hábiles sin manifestar su negativa a negociar colectivamente, los cinco días para comunicar comenzarán a correr al día siguiente de cumplido dicho plazo, oportunidad en que el proceso se convierte en obligatorio para las partes.
4. La comisión negociadora laboral en los procesos iniciados a la luz del artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará compuesta por la directiva del sindicato interempresa o por el número de sus miembros que ésta designe y el o los delegados sindicales, si los hubiere, o el representante de los trabajadores en caso de no existir estos últimos.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**3.862/141, 16.09.03.**

La ex-trabajadora del Banco del Estado señora ... tuvo derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, únicamente por la relación laboral que la unió con dicha entidad desde el 1° de febrero de 1989 hasta el 1° de agosto de 2002, beneficio que, según consta de los antecedentes acompañados, se encuentra pagado.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161, incisos 1° y 2°; 163, inciso 1°, y 177.

Concordancias: Dictamen N° 3.283/96, de 12.08.2003 y Oficio N° 1.652, de 2.05.2003.

Mediante la presentación del antecedente ... usted hace presente a esta Dirección la situación producida a su respecto con ocasión de haber terminado el 1° de agosto de 2002 la relación laboral que la unió al Banco del Estado de Chile, tras haberle prestado servicios durante varios años, particularmente en lo relativo a la indemnización por años de servicios que le correspondería percibir.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo, dispone:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente".

El artículo 161 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1° y 2°, por su parte, previene:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis armónico de los preceptos legales precedentemente transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente, a lo menos, durante un año, y
- b) Que el empleador le ponga término invocando la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa,

establecimiento o servicio, o la señalada en el inciso 2° del mismo artículo, vale decir, desahucio, tratándose de dependientes que tengan poder para representar al empleador en la forma en que en dicha norma se indica o de trabajadores de la exclusiva confianza de aquél.

Acorde con lo anterior, la jurisprudencia reiterada de esta Dirección ha señalado que las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicios son las previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso. Por el contrario, no existe tal derecho si la terminación se produce por cualquier otra causal, sin perjuicio que en tal caso, si se ha reclamado judicialmente la causal aplicada en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, el juez declare que su aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, caso en el cual ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el mencionado precepto legal. Sobre este particular, puede citarse, entre otros, el Dictamen N° 3.283/96, de 12 de agosto de 2003.

Cabe hacer presente, asimismo, que, en el caso que por la vía de la negociación individual o colectiva, se hubiere pactado una indemnización por años de servicios por causales distintas a las ya señaladas y el término de contrato se produjera por aplicación de alguna de ellas, el empleador se encontrará obligado a cumplir la estipulación respectiva en los términos convenidos.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, entre ellos, la presentación de la consultante, signada con el antecedente 4) y la carta renuncia presentada por ella el 8 de marzo de 1979 a la Gerencia de la Oficina Santiago Principal del Banco del Estado de Chile, consta que la señora ... ingresó a prestar servicios a la mencionada entidad, en una primera oportunidad, el 1° de noviembre de 1960, poniéndose término a dicha relación laboral el 8

de marzo de 1979, por renuncia de la trabajadora. En esta ocasión se le pagó la indemnización por años de servicios procedente de acuerdo al régimen previsional vigente en la Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado.

De los mismos antecedentes aparece que el 1° de febrero de 1989, la consultante fue nuevamente contratada por la institución bancaria precedentemente nombrada, prestando servicios para ésta, en forma ininterrumpida, hasta el 1° de agosto de 2002, fecha esta última en que se puso término a su contrato de trabajo en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, según consta del finiquito acompañado, suscrito ante el Notario de Santiago, señor Eduardo Diez Morello, el 30 de agosto de 2002. En este documento figura un total haberes de \$ 8.805.738 (\$7.768.376 corresponden a la indemnización por años de servicios por la terminación del contrato de trabajo) y un total a pagar de \$3.466.495, declarando la señora ... en la cláusula sexta que *"(el Banco del Estado de Chile nada le adeuda por ningún concepto, sea de origen legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo alguno que formular en contra de su ex empleador, le otorga el más amplio, completo y total finiquito; declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos"*. El pago de esta indemnización por años de servicios a la consultante se le comunicó previamente, por carta certificada enviada el 1° de agosto de 2002 por la Subgerencia de Servicios al Personal, Recursos Humanos, Gerencia General de Administración del Banco del Estado, la que obra en poder de esta Dirección.

En estas circunstancias, a la luz de lo expresado en los párrafos que anteceden es posible afirmar que a la señora ... no le asiste el derecho de impetrar indemnización por años de servicios al Banco del Estado por la relación laboral que la unió a éste entre 1960 y

1979, toda vez que el vínculo terminó por renuncia de la trabajadora, causal que, de acuerdo a lo ya expresado, no le da derecho al beneficio, el que, a mayor abundamiento, se encontraría prescrito en conformidad a lo establecido en el artículo 480 del Código del Trabajo.

En lo concerniente a la segunda relación laboral entre la consultante y la entidad bancaria nombrada, que terminó el 1° de agosto de 2002 por una causal que le da derecho a indemnización por años de servicios, cual es, *"las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio"*, cabe hacer presente que la cláusula quinta del finiquito del contrato de trabajo acompañado expresa que la señora ... percibió *"a su entera satisfacción, la suma de \$3.466.495 mediante cheque N° 003302, cantidad que representa el total de los haberes a que tiene derecho como consecuencia de la terminación de sus servicios, a la fecha de ésta"*, de suerte que actualmente se encuentra impedida de exigir suma alguna por concepto de indemnización por años de servicios a su empleador, derivada de este segundo vínculo laboral.

En efecto, sobre este particular es del caso expresar que el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas a alguna de las partes.

De acuerdo a lo manifestado por la doctrina *"El finiquito, por su acepción misma, significa concluir toda clase de relaciones y efectos entre dos partes, por lo que podríamos decir que el finiquito contemplado en el artículo 12 (actualmente artículo 177 del Código del Trabajo) –que es el único artículo que lo regla– es propio de la expiración del contrato"*. (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, Tomo I, página 436).

Ahora bien, el finiquito suscrito con las formalidades legales, esto es, que conste por escrito y que haya sido firmado por el intere-

sado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley, posee, según lo indicado por la jurisprudencia, recíproco y pleno poder liberatorio y valor probatorio, pudiendo citarse al efecto el Oficio N° 1.652, de 2 de mayo del presente año.

En estas circunstancias, es posible afirmar, en opinión de este Servicio, que en la especie el finiquito suscrito entre las partes el 30 de agosto de 2002, ratificado ante el Notario de Santiago señor Eduardo Diez Morello, ha producido los efectos que le son

propios, impidiendo a aquéllas formularse reclamos posteriores derivados del vínculo laboral que las unió.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que usted tuvo derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, únicamente por la relación laboral que la unió al Banco del Estado desde el 1° de febrero de 1989 hasta el 1° de agosto de 2002, beneficio que, según consta de los antecedentes acompañados, se encuentra pagado.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUERDO. MODIFICACION. FINALIDAD.**3.863/142, 16.09.03.**

- 1) La exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero del Sindicato de Trabajadores de la empresa ..., con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima dichos beneficios.
- 2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquéllas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249. Código Civil, artículos 1545 y 1546.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.265/306, de 18.10.99 y 2.647/202, de 29.06.2000.

Mediante presentaciones citadas en ..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine la improcedencia de la medida adoptada por la empresa ..., luego de la renovación de directiva del Sindicato allí constituido, consistente en suprimir unilateralmente los beneficios de que gozaban los dirigentes sindicales desde hace aproximadamente diez años.

Lo anterior, por cuanto, con fecha 2 de mayo del presente año, se renovó la directiva de la organización sindical individualizada, resultando electos cinco directores, luego de lo cual, a través de la gerencia de Recursos Humanos de la empresa, se les informó que la nueva directiva no gozaría de los beneficios otorgados por aproximadamente diez años a

los dirigentes del sindicato de que se trata, período en el cual los referidos dirigentes gozaron de autorización para no laborar en producción, permitiéndoseles, de esta forma, dedicarse exclusivamente a las actividades sindicales, pagándoseles, no obstante un bono fijo en reemplazo del incentivo de producción pactado, así como las remuneraciones y prestaciones previsionales, contando con libertad de horario y sin encontrarse sometidos a control alguno.

El representante de la empresa empleadora, por su parte, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, dando con ello cumplimiento al principio de bilateralidad, manifiesta, en síntesis, que la autorización para dedicarse exclusivamente a labores sindicales fue concedida, en un comienzo, en favor de uno de los tres dirigentes del sindicato constituido en la empresa y, desde mayo de 1999 dicha autorización se extendió a los tres dirigentes que resultaron electos en dicha fecha, conviniendo con éstos, asimismo,

un bono fijo, el que se determinó, en cada caso, en función de los promedios que cada uno de ellos obtenía por concepto de incentivo de producción y que reemplazó a este último.

En el mes de mayo de 2001, fecha en que asumió la directiva anterior a la actualmente vigente, el sindicato de la empresa aumentó el número de sus dirigentes de tres a cinco, continuando los tres antiguos gozando de los beneficios de dedicación exclusiva a la labor sindical y del pago del bono fijo a que se ha hecho referencia, en tanto que los dos nuevos dirigentes continuaron desarrollando sus labores habituales en la planta. En el mes de abril de 2002 se convino con estos últimos aumentar el monto de su incentivo de producción, transformándolo en fijo, con el objeto de poder acceder a un beneficio mayor a aquél con que contaban los dirigentes eximidos de prestar servicios.

No obstante ello, agrega, los cinco dirigentes que asumieron el 2 de mayo del presente año, se han negado desde su elección a desarrollar labor productiva alguna, a pesar de sus requerimientos en tal sentido, esgrimiendo que todos ellos deben tener derecho, además, al pago de un incentivo fijo del mismo valor, en circunstancias que, en su opinión ello resulta improcedente, por cuanto el referido acuerdo tiene el carácter de personalísimo, dependiendo de la labor que cada trabajador desarrolla, y, por otra parte, jamás ha ocurrido en la empresa que los cinco dirigentes hayan sido autorizados para no trabajar.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, en sus incisos primero, cuarto y final, prescribe:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán

ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

"El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los dirigentes sindicales con el objeto que éstos puedan cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma.

De igual forma, se desprende que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a los dirigentes con el fin de realizar labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos, consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, el cual es de cargo del respectivo sindicato, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Ahora bien, el análisis de la norma en comento permite sostener, en primer término, que las partes a que se ha referido el legislador en el citado inciso final del artículo 249, debe necesariamente entenderse que son el empleador y la organización sindical que se encontraría obligada a efectuar el pago de las horas de permiso de que hacen uso sus dirigentes, toda vez que, precisamente, es dicho sindicato quien tiene un inte-

rés directo en celebrar un acuerdo que afecta a su patrimonio.

Asimismo, el tenor literal del citado inciso, al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de negociación entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisitos o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual debe concluirse que bastará para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente.

De lo expuesto anteriormente se infiere que dicho acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos.

Corrobora lo anterior la circunstancia de que el derogado artículo 327 del Código del Trabajo, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa de que se regulara en un contrato colectivo del trabajo, esto es, en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si la nueva norma sobre la materia, esto es, el artículo 249 del mismo Código, no ha exigido dicha formalidad es porque actualmente basta el acuerdo puro y simple de los interesados.

De este modo, preciso es concluir que estamos en presencia de un contrato consensual e innominado, esto es, de aquellos que carecen de nombre y reglamentación, respecto del cual, en todo caso y tal como lo ha sostenido la doctrina, resulta plenamente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes recabados acerca de la situación en estudio y en especial del informe respectivo,

emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, consta que hasta el año 2000, sólo el presidente del Sindicato de que se trata se encontraba eximido de cumplir labores productivas en la empresa, autorizando su dedicación exclusiva a labores sindicales.

Consta asimismo del citado informe que desde el año 2001 la prerrogativa ya indicada se hizo extensiva al secretario y tesorero de la organización y, en mayo de 2001, fecha en que se renovó la directiva, aumentando ésta de tres a cinco directores, se mantuvo el citado beneficio de exención de prestar servicios y dedicación exclusiva a labores sindicales respecto del presidente, secretario y tesorero de la organización, en tanto que los dos directores restantes debieron seguir laborando en su área de producción.

Por su parte, de los antecedentes proporcionados por las partes aparece que desde el año 2001, a los cinco integrantes de la directiva del sindicato de que se trata se les paga, en reemplazo del beneficio de incentivo de producción, un bono fijo mensual para todos los directores de la organización, beneficio este último respecto del cual no existe conformidad entre las partes en cuanto a la forma en que fue calculado.

Lo anterior, por cuanto, según señala la representante del empleador, la determinación de su monto se efectuó calculando el promedio de lo percibido por concepto de incentivo de producción por los dirigentes beneficiados durante los meses comprendidos entre octubre de 1999 y marzo de 2000. Por su parte, los recurrentes manifiestan que ello no es efectivo, por cuanto durante los meses comprendidos entre octubre y diciembre de 1999, dichos dirigentes no percibieron el incentivo de producción, en tanto que en el mes de febrero de 2000 se les canceló a ambos, por concepto de bono fijo, la suma de \$236.522 y de \$ 242.522 en el mes de marzo del mismo año, según se desprende de copias de cartillas de producción acompañadas.

Analizada la situación antes descrita a la luz de las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que la exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero de la organización constituida en la empresa, con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización sindical que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, ha configurado un acuerdo entre las partes sobre dicha materia, toda vez que ha bastado para entender formado tal acuerdo el simple hecho de que el empleador haya efectuado tales concesiones y pagos, y que el sindicato los haya aceptado, no siendo jurídicamente viable exigir escrituración ni ninguna otra formalidad para que se repunte perfecto y obligue a las partes que lo celebraron.

De ello se sigue que tal acuerdo ha sido idóneo para perfeccionar este contrato consensual e innominado, el que no puede ser dejado sin efecto o modificado sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido en el ya citado artículo 1545 del Código Civil, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que la parte empleadora, en forma unilateral, deje de cumplirlo.

Sin perjuicio de lo consignado precedentemente, resulta necesario hacer presente que la norma contenida en el ya citado artículo 249 confiere a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para los fines que la misma señala, esto es, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, lo que habilita para sostener que las horas con cargo a dichos permisos no podrán, en ningún caso, utilizarse para fines distintos a aquellos relativos a la actividad sindical contemplados por la citada norma legal.

Lo contrario importaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que dispone:

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

La disposición legal precedentemente transcrita hace aplicable en materia contractual uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, cual es, el principio de la buena fe, que, según lo dispone expresamente, debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. Así, *"El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe".* (Américo Plá Rodríguez. *"Los principios del Derecho del Trabajo"*. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1990. Segunda edición. Pág. 309).

Lo anterior se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio a través de Dictámenes N°s. 5.265/306, de 18.10.99 y 2.647/202, de 29.06.2000, entre otros.

No obstante lo ya indicado, cabe hacer presente, en lo concerniente a la disconformidad existente entre las partes respecto de la forma de determinar el bono fijo mensual otorgado por el empleador a los cinco dirigentes de la organización sindical de que se trata, que, constituyendo esta situación un hecho controvertido por las partes, que requiere de prueba y su debida ponderación, escapa

necesariamente a la competencia de este Servicio, debiendo someterse dicho asunto, por ende, a una instancia y procedimiento judicial.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero del Sindicato de Trabajadores de la empresa ..., con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, constituye un

acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima dichos beneficios.

Por su parte, los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquéllas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

REMUNERACIONES. REAJUSTE I.P.C. NEGATIVO.

3.864/143, 16.09.03.

Resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., dando aplicación a la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito con fecha 12.06.01, con su sindicato de trabajadores, proceda a considerar en su cálculo los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el período fijado en ella.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Ord. N° 2.987/076, de 23.07.03. Ord. N° 2.643/124, de 13.07.01.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si para los efectos de dar aplicación a la cláusula N° 3 de reajustabilidad pactada en el contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 12 de junio de 2001, entre la empresa ... y su sindicato de

trabajadores, resulta jurídicamente procedente considerar los I.P.C. negativos que se hayan registrado en el respectivo período.

Sobre el particular, cabe señalar que la citada cláusula tercera del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el sindicato de trabajadores de la misma, con fecha 12.06.01, dispone:

"3ª REAJUSTABILIDAD PERIODICA PARA MANTENER EL PODER ADQUISITIVO:

"Para el sueldo base, y con el objeto de mantener el poder adquisitivo del trabajador, éste se reajustará semestralmente en un 100% de la variación que haya experimentado el I.P.C. determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o quién haga sus veces, en el semestre inmediatamente anterior a la fecha del reajuste. Los referidos reajustes se harán efectivos el 1º de diciembre de 2001, el 1º de junio de 2002, el 1º de diciembre de 2002 y el 1º de junio del 2003.

"Los valores de los beneficios acordados en las cláusulas 6.2, 6.3, 6.5, 6.6 y 6.14, son los actualmente válidos y a contar del cuatro de junio de 2002 se reajustarán de acuerdo al I.P.C acumulado durante los últimos doce meses, es decir entre junio y mayo inclusive. El reajuste será anual, correspondiendo el próximo reajuste el uno de junio de 2002".

De la norma convencional antes transcrita se desprende que las partes convinieron un calendario de reajustabilidad del sueldo base y de los beneficios acordados en las cláusulas que indica el inciso segundo de la norma en análisis con el fin de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores involucrados, estipulando que el cálculo del respectivo reajuste se efectuará en las fechas que se indica respecto de los sueldos y demás beneficios conforme a la variación que el Índice de Precios al Consumidor, haya experimentado.

Ahora bien, la consulta específica que plantean los recurrentes dice relación con el período de reajustabilidad de los sueldos del semestre comprendido entre el 1º de diciembre de 2002 y el 1º de junio de 2003, por cuanto en dicho lapso se han producido variaciones mensuales del I.P.C negativas, situación que a juicio de los consultantes no permitiría al empleador considerarlos, dado que ello no se habría estipulado entre las partes al celebrar el contrato colectivo.

Al respecto, es necesario precisar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.928/076, de 23.07.03 y 2.643/124, de 13.07.01, ha determinado que en el evento de que las partes hayan pactado una reajustabilidad vinculada a la variación experimentada por el I.P.C. durante un período determinado, el reajuste que debe otorgarse no puede ser sino igual al porcentaje de variación que para el mismo período haya determinado el Instituto Nacional de Estadísticas.

La misma jurisprudencia agrega que dicha conclusión no puede verse alterada por la circunstancia que durante algún mes del período pactado por las partes el referido organismo hubiere registrado una variación negativa, habida consideración de que por expresa disposición de aquellas, debe considerarse la variación experimentada en el período completo que hubieren convenido para tales efectos.

Aplicando la doctrina precedente al caso que nos ocupa si en algunos de los meses comprendidos en el período comprendido en la cláusula contractual en análisis, el I.P.C. resultara negativo, como en la especie efectivamente aconteció en los meses de diciembre del 2002 y abril y mayo del 2003, resultará forzoso concluir que procederá considerarlos para efectos de su cálculo y aplicación.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., dando aplicación a la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito con fecha 12.06.01, con su sindicato de trabajadores, proceda a considerar en su cálculo los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el período fijado en ella.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA COMPUTACIONAL. CARACTERÍSTICAS.**3.865/144, 16.09.03.**

Los sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que Bash Seguridad S.A. se propone distribuir y comercializar, que utilizan tarjetas o tecnología biométrica dactilar, marcas TOPDATA y CODAS, modelos indicados en el presente informe, se ajustan a las modalidades o características básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y pueden, en consecuencia, estimarse una forma válida de registro para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.476/109, de 27.08.2003 y 696/27, de 24.01.96. Oficio N° 815, de 18.03.2002.

Mediante la presentación del antecedente Bash Seguridad S.A. solicita que esta Dirección determine si el sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone, cuyos catálogos y certificados acompaña y que se propone distribuir y comercializar, se ajusta a las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y puede, en consecuencia, estimarse un sistema válido para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

Al respecto, cúpleme informar a usted lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro".

Del precepto legal preinserto se colige que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, deberá llevarse un registro, que puede consistir en:

- a) un libro de asistencia del personal,
- b) un reloj control con tarjetas de registro.

La Dirección del Trabajo, por su parte, en ejercicio de las facultades de interpretación y fiscalización que la ley le entrega, que implican adecuar la normativa laboral a la línea de modernidad utilizada por las empresas en esta materia, armonizando la utilización de instrumentos de alta tecnología con el cabal cumplimiento de las disposiciones legales sobre jornada de trabajo y la labor de fiscalización propia de este Servicio, fijó mediante Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, las características o modalidades básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional para considerar que el mismo constituye un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral vigente.

Básicamente, las exigencias contempladas por el dictamen precedentemente citado, dicen relación con la identidad del trabajador, el registro automático de la misma, de la

fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada de trabajo, la entrega de reportes semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas, la entrega diaria al trabajador del estado de su asistencia registrada automáticamente y con que el elemento computacional utilizado para el procesamiento directo de la información registrada asegure la inviolabilidad de los datos, requisitos todos que, como puede apreciarse, se ajustan en definitiva, a los objetivos actualizados tenidos en vista por el legislador al establecer los sistemas de registros de asistencia.

Ahora bien, en la especie, se propone diversos sistemas de control de asistencia por medio de tarjetas o de tecnología biométrica dactilar, marca TOPDATA, en el caso de los relojes control modelo T 1000, con lector de banda magnética; PONTTO, tarjetas de control; INNER DISK; TORNIQUE-TE; INNER PLUS CODIGO DE BARRAS, con lector de Tarjeta con Código de Barras; INNER PLUS MAG, con lector de Tarjeta con Banda Magnética; INNER PLUS PROX, con lector de Tarjeta Proximidad HID e INNER PLUS VERID, con lector de Huella Digital (Biométrico) y marca CODAS, tratándose del reloj control modelo E-Lock 2021, con tarjetas de proximidad. Analizados los antecedentes acompañados, especialmente los catálogos de equipo e impresora de vales y el certificado expedido por Vortec Limitada, es posible afirmar, en opinión de este Servicio, que los sistemas propuestos cumplen las características o modalidades básicas a que nos hemos referido anteriormente.

En efecto, de los antecedentes acompañados consta que los sistemas propuestos permiten mediante una unidad de control electrónico con reloj incorporado, el registro automático de la identidad del dependiente y de la fecha, la hora y minutos en que se inicia y termina una jornada de trabajo, todo esto a través de los lectores de código de barras, banda magnética, proximidad o huella dactilar, según el modelo. Los sistemas de que se trata generan una base de datos en la cual el RUT es asociado con el PIN (Código)

del trabajador y su huella dactilar personal, además de otros campos definibles por la empresa. Hacen posible, también, la incorporación de una impresora de vales (tickets), la cual imprime el comprobante de entrada-salida en forma automática o voluntaria, cuando el trabajador registra su asistencia. Los relojes incorporados a los distintos modelos permiten más de cuatro eventos diarios por usuario, su capacidad de memoria es de 64 Kbytes, aproximadamente 16.000 registros, están contruidos con circuitos integrados de tecnología EEPROM e incluyen una batería de litio de larga duración, lo que significa que ante cortes de energía y/o batería, mantienen los datos, superando largamente las 24 horas de almacenamiento. Los modelos aludidos disponen de un teclado de membrana, que incluye botones de entrada y salida, la que además queda registrada a través del comprobante o ticket que el trabajador retira al registrar el inicio o término de su jornada laboral. Poseen una puerta serial RS232 destinada a la conexión de una impresora serial para la emisión del mencionado comprobante o ticket y una segunda puerta RS485 para comunicación con el software.

Finalmente, es del caso señalar que el software de gestión de control de asistencia asociado a los modelos de reloj control utilizados por los sistemas propuestos es el Software AsissCAD 3.5 o versión AsissCAD Web Publisher, ha sido desarrollado en Visual Basic 5.0 y está basado en el sistema operativo 32 bits Windows 95/98/NT/2000, XP y Me. Las bases de datos empleadas son de Microsoft Access 97 y el programa se ha desarrollado de tal modo que cualquier modificación posterior a la entrada de datos queda marcada como tal, cumpliéndose de esta manera con el requisito de ser una base cerrada de datos. Esta última circunstancia se acredita con el certificado acompañado, emitido por Vortec Limitada, en conformidad al cual se trata de un sistema cerrado, que contiene datos encriptados relativos a toda la información referente a la entrada y salida del lugar de trabajo, por lo que resulta posible sostener que cumple con las exigencias formuladas

por la Dirección del Trabajo en el dictamen anteriormente aludido.

De todo lo expuesto en los párrafos anteriores es posible concluir que en la especie los sistemas especiales por los que se consulta presentan, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual deben entenderse comprendidos dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por la ley para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, a que nos hemos referido precedentemente.

Con todo, es necesario hacer presente que al utilizar dichos sistemas deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias sobre la materia, contenidas en el Decreto N° 969, de 1933, que se encuentran vigentes, en conformidad a las cuales deberán existir reportes semanales que contengan la

suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa contenida en el Dictamen N° 696/27, de 24 de enero de 1996, cúpleme informar que los sistema especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que Bash Seguridad S.A. se propone distribuir y comercializar, que utilizan tarjetas o tecnología biométrica dactilar, marcas TOPDATA y CODAS, modelos indicados en el presente informe, se ajustan a las modalidades o características básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y pueden, en consecuencia, estimarse una forma válida de registro para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia.

PERSONAL NO DOCENTE. FERIADO. FERIADO PROPORCIONAL. PROCEDENCIA.**3.866/145, 16.09.03.**

- 1) **El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.**
- 2) **Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 73 y 74.

Concordancias: Dictamen N° 876/24, de 4.03.2003.

Mediante presentación del antecedente, han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

Si a un no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta.

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

El personal no docente que labora en establecimientos particulares subvencionados, se encuentra afecto, de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 19.464, a las normas del Código del Trabajo.

Conforme con lo expuesto, el personal no docente, en lo concerniente a su feriado, queda sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo, en particular, al artículo 74 del citado cuerpo legal que, dispone:

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

De la norma transcrita se desprende que los trabajadores que se desempeñan en aquellas empresas, establecimientos o actividades que deben interrumpir sus funciones o actividades durante determinados períodos del año, no tienen derecho a feriado.

Cabe advertir que dicha norma, más que una excepción al feriado, constituye una forma especial de dar cumplimiento a este beneficio en el caso de las empresas que, por la naturaleza de sus actividades, interrumpen estas durante cierto tiempo, en el cual continúan pagando remuneraciones al personal, como sucede, precisamente en el caso de los establecimientos educacionales que interrumpen actividades sólo entre los meses de enero y febrero de cada año o el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Lo expuesto permite afirmar, entonces, que para la aplicación del artículo 74 antes transcrito y comentado, no procede considerar los períodos de suspensión de las actividades escolares en el resto del año, como lo son, las vacaciones de invierno y Fiestas Patrias, que constituyen períodos de descanso sólo para los alumnos, encontrándose por tanto los trabajadores obligados a prestar servicios y el empleador a pagar la remuneración convenida.

Con todo, necesario es hacer el alcance que la inactividad en el período referido no puede ser inferior al feriado anual que reconoce el Código del Trabajo, esto es, quince días hábiles.

Precisado lo anterior y, considerando las especiales características de los servicios que prestan los establecimientos educacionales no cabe sino sostener que el empleador estará obligado a dar cumplimiento al feriado en los términos previsto en el artículo 74 del Código del Trabajo, necesariamente, en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, sin que proceda, por ende, su concesión en una época distinta a la de interrupción de actividades escolares.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que la circunstancia de otorgarse una licencia médica, cualquier sea su causa, durante el lapso en que el legislador entiende que el trabajador ha hecho uso de su feriado

en los términos del ya citado artículo 74 del Código del Trabajo, no le confiere a éste el derecho de ejercer el mismo en una oportunidad distinta.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio del derecho a feriado proporcional, en los términos y condiciones previstas en los incisos 1° y 2° del artículo 73 del citado Código, salvo que tenga lugar, respecto de este personal, el beneficio de la prórroga contemplado en el artículo 75 del referido cuerpo legal por aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.464.

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

- 1) El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.
- 2) Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impletrar dicho beneficio en una época distinta.

TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR. PERSONAL ASIMILADO. LABORES SIMILARES. CONCEPTO.**3.899/146, 22.09.03.**

- 1) Las personas que realizan labores iguales o similares a las consignadas en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo en las instituciones de beneficencia a que se refiere el inciso 2° del mismo artículo se rigen por las disposiciones especiales contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular, quedando sujetos en todas aquellas materias no reguladas en dicha normativa, a las disposiciones generales contempladas en dicho cuerpo legal.
- 2) Para los efectos previstos en el inciso 2° del mismo artículo deben entenderse por labores similares a las consignadas en el inciso 1°, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a aquellas que en forma habitual y normalmente se realicen en un hogar.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 146. Código Civil, artículos 19 y 20

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.228, de 26.11.86, 180/13, 11.01.88, 4.893/303, de 20.09.93 y 5.631/343, 16.11.99.

Mediante presentación citada en el antecedente solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la normativa aplicable a los dependientes asimilados a los de casa particular a que se refiere el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo, aclarando que debe entenderse por la expresión "labores similares" utilizada en el mencionado precepto.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta planteada cabe tener presente que el artículo 146 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"Son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más perso-

nas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

"Con todo, son trabajadores sujetos a las normas especiales de este capítulo, las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas en el inciso anterior en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar".

Del precepto legal antes anotado se colige que tienen la calidad de trabajadores de casa particular y se rigen por las disposiciones previstas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, las personas que prestan servicios en forma continua, a jornada completa o parcial, en el hogar de una o más personas naturales o de una familia, en labores de aseo o asistencia propios o inherentes al hogar.

Asimismo, del precepto en análisis se infiere que el legislador también ha hecho aplicables las normas especiales previstas en el señalado capítulo a aque-

llos trabajadores que desarrollen labores iguales o similares a las antes mencionadas, en instituciones de beneficencia que atiendan a personas con necesidades de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

Como es dable apreciar, la aplicabilidad de las normas contenidas en los artículos 146 y siguientes del Código del Trabajo a las personas que se desempeñan en instituciones de beneficencia como las ya señaladas, se encuentra supeditada a la naturaleza de labores que en estos establecimientos realizan, las cuales deben responder necesariamente a trabajos de aseo y asistencia propios de un hogar o labores similares a éstas.

En relación con lo anterior, cabe precisar que mediante Dictámenes N°s. 8.228, de 26.11.86 y 4.893, de 20.09.93, este Servicio ha precisado lo que debe entenderse por labores de asistencia propias de un hogar señalando que deben entenderse por tales todas aquellas que se realizan en una casa o domicilio o vida de familia, que es el concepto de hogar que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, agregando que a modo de ejemplo, pueden señalarse, entre ellas, las de limpieza y aseo, preparación y servicio de los alimentos, lavado, planchado, cuidado de niños, riego y atención de jardines, etc.

Precisado lo anterior, cabe señalar que en caso de darse las condiciones que permiten considerar al personal a que se refiere el inciso 2° en comento, como trabajadores de casa particular, el mismo deberá regirse por las normas especiales que regulan el contrato de trabajo de tales dependientes y que se contienen, como ya se expresara, en los artículos 146 y siguientes del Código del Trabajo, estando sujeto a las normas generales que se contemplan en dicho cuerpo legal, en todo aquello no previsto en la normativa especial señalada.

De esta manera, y a vía ejemplar, los

referidos dependientes quedarán afectos a las normas generales sobre capacidad para contratar, sobre descanso anual previstas en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo, a la normativa sobre descanso pre y post natal, sobre fuero y sobre terminación de contrato de trabajo, sin perjuicio de la causal especial de término prevista en el artículo 152 inciso 2° del Código del Trabajo la cual ha sido calificada como tal por la doctrina de este Servicio que se contiene en el Ord. N° 5.067/ 295, de 4.10.99.

Por lo que concierne a la situación prevista en el inciso 1° del mismo artículo, cabe señalar que la jurisprudencia de este Servicio sustentada en el Dictamen N° 3.674/123, de 5.09.03, que se acompaña, ha precisado que el mero transcurso de los lapsos allí establecidos no constituye causal de término de contrato de trabajo del dependiente que no se reincorpora oportunamente a sus funciones, debiendo el empleador recurrir para tal efecto, alguna de las causales indicadas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.

En cuanto al beneficio de indemnización por años de servicios que pudiere corresponder al personal por el cual se consulta cabe expresar que mediante Dictamen N° 3.677/126, de 5.09.03, esta Dirección, sobre la base de los fundamentos y consideraciones que allí se consignan, ha sostenido que *"Las normas establecidas en el inciso 4° del artículo 163 del Código del Trabajo no resultan aplicables a los dependientes asimilados a los trabajadores de casa particular a que se refiere el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo, por lo que en materia de indemnización por años de servicio dicho personal debe regirse por las normas generales que, sobre el particular, contempla el Código del Trabajo."*

- 2) En lo que respecta a esta consulta, vale decir, que debe entenderse por la expre-

sión "similares" a que alude el inciso 2° del artículo en análisis, cabe recurrir para su resolución, a las normas de interpretación de la ley contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil. De acuerdo a la primera de ellas, *"Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras;"*.

Ahora bien, según lo sostenido en forma reiterada y uniforme por la Jurisprudencia, el sentido natural y obvio es el que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, conforme al cual el vocablo "similar" significa "que tiene semejanza o analogía con una cosa". A su vez, la expresión "semejante" aparece definida como "que semeja o se parece a una persona o cosa".

Armonizando los conceptos anteriores posible es sostener que deben entenderse por labores similares a las señaladas en el inciso 1° del artículo 146, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a las que habitualmente se realizan en un hogar, como serían, a vía de ejemplo, las de preparación y servicio de alimentos, las de cuida-

do y atención de niños, lavado y planchado de ropa, limpieza de vidrios, aseo de determinados recintos o artefactos domésticos, riego de jardines, etc.

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

- 1) Las personas que realizan labores iguales o similares a las consignadas en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo en las instituciones de beneficencia a que se refiere el inciso 2° del mismo artículo se rigen por las disposiciones especiales contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular, quedando sujetos en todas aquellas materias no reguladas en dicha normativa, por las disposiciones generales de dicho cuerpo legal.
- 2) Para los efectos previstos en el inciso 2° del mismo artículo deben entenderse por labores similares a las consignadas en el inciso 1°, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a aquellas que en forma habitual y normalmente se realicen en un hogar.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS. DESCUENTOS. PROCEDENCIA.**3.902/147, 22.09.03.**

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 4.004/201, de 2.12.2002, por el cual se manifiesta que no se ajustaría a la legislación laboral, por implicar renuncia anticipada de derechos, mandato conferido a la empresa ... por sus trabajadores, para que prepague al banco ... con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a percibir al término del contrato de trabajo, préstamo que éste les otorgara, por encontrarse ajustado a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5°, inciso 2°; Ley N° 18.833, artículos 1°, 19, N° 3; 21; 22; 29, 30, y 69.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 2.935/83, de 23.07.2003; 4.316/0212, de 23.12.2002; 4.359/237, de 24.07.97 y 7.067/234, de 28.10.91.

Mediante presentación del antecedente, se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 4.004/0201, de 2.12.2002, por el cual se informa que no se ajustaría a la legislación laboral, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales, mandato conferido por los trabajadores a la empresa empleadora ..., para que prepague al Banco ... préstamo que éste les otorgara, con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas que les correspondan al término del contrato de trabajo.

Se fundamenta la solicitud de reconsideración, en que sería aplicable al caso Dictamen Ord. N° 4.316/0212, de 23.12.2002, que señala que no habría impedimento legal para que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pacten con los trabajadores beneficiarios de crédito social, que los empleadores les descuenten de sus finiquitos los saldos insolutos de tales créditos, de la indemnización por término de contrato, si la finalidad perseguida en ambas situaciones es similar, dado que en los dos casos los crédi-

tos estarían destinados a resolver problemas económicos y sociales de los trabajadores.

Se agrega, por otra parte, que en el pacto del sistema de descuentos de la empresa ... y el banco mencionado, intervino el Sindicato Administrativo de Trabajadores de la empresa, participación que podría también homologarse a la de las Cajas de Compensación, dado el carácter igualmente social de estas instituciones reconocido por la ley.

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

El artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo, dispone:

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

En aplicación de la disposición legal antes citada, que hace explícito el principio de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, manifestada en el dictamen recurrido, y además entre otros, en Dictámenes Ords. N° 4.359/237, de 24.07.97 y 7.067/234, de 28.10.91, ha precisado que, no procede jurídicamente pactar estando vigente el contrato de trabajo, descuentos contra valores a pagarse en el finiquito, por cuanto ello importaría renuncia anticipada de

derechos, en infracción de la norma legal citada, si conforme a ella mientras subsista el contrato no es posible al trabajador disponer o renunciar derechos laborales que le confiere la ley.

De esta manera, en la especie, tal como se expresa en el dictamen impugnado Ord. 4.004/201, de 2.12.2002, no se ajustaría a las exigencias de la legislación laboral vigente mandato conferido por los trabajadores a la empleadora empresa ..., para que pague al Banco ... préstamo que éste les hubiere otorgado, con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a percibir al término del contrato, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales, contraria al artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo.

Ahora bien, precisado lo anterior, corresponde dilucidar si sería aplicable al caso, como se sugiere en la presentación, Dictamen Ord. N° 4.316/212, de 23.12.2002, en cuanto señala que: *"no existe impedimento legal para que las Cajas de Compensación pacten privadamente con los trabajadores beneficiarios de crédito social y sus avales, que sus empleadores podrán descontar de sus finiquitos con cargo a la indemnización por término de contrato de trabajo, los saldos insolutos del crédito social"*.

Pues bien, el dictamen anterior ha tenido en consideración, para arribar a la conclusión anotada, como lo expresa, que las Cajas de Compensación de Asignación Familiar son instituciones de previsión social, encargadas de administrar prestaciones de seguridad social, como lo establece el artículo 1° de la Ley N° 18.833, que fija su estatuto legal, dejándolas además sujetas a la supervigilancia y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

Por estas mismas razones se explica, como lo precisa el artículo 22 de la Ley N° 18.833, que lo adeudado a estas Cajas por concepto de crédito social se rija por las mismas normas de pago y cobro de las cotizaciones previsionales, y además, gozan de

privilegio y preferencia para su pago, comprendido en la sexta causa del artículo 2472 del Código Civil, según lo señala el artículo 69 de dicha ley.

De esta suerte, existen una normatividad especial y fundamentos de orden jurídico tendientes a garantizar el retorno de los préstamos por crédito social otorgados por las Cajas de Compensación, que si bien operan básicamente sobre descuento a las remuneraciones, el dictamen recurrido estimó, dentro de dicho contexto, que no existiría inconveniente de derecho para que el descuento se pactara efectuar de la indemnización por años de servicio, atendida la especial naturaleza previsional de las mencionadas Cajas acreedoras, y la completa regulación legal que rige a las operaciones de crédito social.

A mayor abundamiento, el artículo 19, N° 3, de la Ley N° 18.833, que aprueba el estatuto legal de las mencionadas Cajas de Compensación, dispone:

"Corresponderá a las Cajas de Compensación la administración de prestaciones de seguridad social. Para el cumplimiento de este objeto desempeñarán las siguientes funciones:

"3) Administrar, respecto de los trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones de crédito social, el régimen de prestaciones adicionales y el régimen de prestaciones complementarias que se establezcan en conformidad a la presente ley".

De la disposición anterior se desprende, en primer término, que las Cajas de Compensación administran prestaciones de seguridad social, y por otro, que las prestaciones de crédito social cuya administración compete a las Cajas, son calificadas por la ley como de seguridad social.

A su vez, el artículo 21 de la misma ley, señala:

"Las Cajas de Compensación podrán establecer un régimen de prestaciones de cré-

dito social, consistente en préstamos en dinero y que estará regido por un reglamento especial”.

Según la norma legal anterior, los regímenes de prestaciones de crédito social están definidos en la ley, y deberán ser regulados en un reglamento especial.

Dicho reglamento está contenido en el D.S. N° 91, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cabe agregar, que la Circular N° 2.052, de 10.04.2003, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte justamente instrucciones a las Cajas de Compensación acerca del régimen de prestaciones de crédito social, incluido el tratamiento de su cobranza, la que se puede pactar que se efectúe, como lo expresa, sobre la indemnización por años de servicio.

Por otro lado, desde el punto de vista del financiamiento del crédito social, la ley establece igualmente su tratamiento, y así el artículo 29, de la Ley N° 18.833, precisa: *“Las Cajas de Compensación constituirán un fondo, que se denominará Fondo Social...y, el artículo 30 también de la misma ley, señala: “Los recursos del Fondo Social se destinarán a financiar los regímenes de prestaciones de crédito social y de prestaciones adicionales...”*

Pues bien, de lo expuesto anteriormente y de las disposiciones legales citadas, es posible derivar en primer término, el tratamiento y regulación que la normativa legal, reglamentaria y administrativa hacen de los créditos sociales de las Cajas de Compensación, por lo que no sería pertinente homologar jurídicamente estos préstamos con los préstamos comerciales de una institución financiera como un banco, por ser muy distinta la protección que les confiere la ley y la condición de los organismos administrados, que en el caso de las Cajas son corporaciones de seguridad social, sin fines de lucro, y los bancos sociedades anónimas con fines

de lucro, lo que lleva a que igualmente distinta deba ser la protección que la ley les brinda para la recuperación y cobranza de los créditos que otorgan, si en aquellos existe un especial interés social comprometido, concretado en velar por la integridad del Fondo Social que administran tales Cajas.

Por otro lado, tampoco resulta procedente equiparar las Cajas de Compensación con los sindicatos, aun cuando ambas persigan fines sociales en términos amplios, como lo señala la petición de reconsideración, si son personas jurídicas enteramente distintas, con una regulación legal diferente, y por lo demás, de lo que se trata en la especie es determinar la procedencia del pacto de cobranza de los créditos, que en un caso tienen amparo legal especial tanto previsional como laboral como sucede con las Cajas, y no así en los que pudieren celebrar los sindicatos, los que quedan sujetos a la legislación general o común, como ocurre en la especie con el contrato de mandato.

Por último, corresponde agregar, que lo sugerido en la presentación en orden a que el dictamen recurrido sea modificado siguiendo la doctrina del dictamen ya citado Ord. N° 4.316/212, de 23.12.2002, que en su pronunciamiento N° 1, permite a las Cajas de Compensación pactar que los saldos de crédito social se puedan descontar de los finiquitos, nada podría lograrse si el mismo dictamen, en su conclusión N° 3, señala:

“Se reemplazan las conclusiones del Dictamen N° 591/33, de 26.02.2002 por las siguientes: Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán hacerse efectivos directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito”.

De esta suerte, atendido lo anterior, la doctrina vigente de la Dirección en materia de pacto de descuentos sobre la indemniza-

ción por años de servicio, por concepto de crédito social de las Cajas de Compensación, si bien ello sería procedente, es sin perjuicio de requerir el acuerdo del trabajador dado en el finiquito al momento del pago de dicha indemnización, para que el descuento sea factible jurídicamente, como lo ha sostenido nuevamente la Dirección, en Ord. N° 2.935/83, de 23.07.2003:

"Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán descontarse directamente por el empleador al término de la relación laboral, si así lo ha pactado voluntariamente el dependiente y manifieste su acuerdo al momento de suscribir el finiquito".

De este modo, en la especie, en ningún caso podría aplicarse la doctrina del Ord. N° 4.316/0212, de 23.12.2002, que permite el pacto anticipado de descuento si ello se refiere a las Cajas de Compensación, sino que aún más, este dictamen precisa que para que sea posible, deberá contarse con el acuerdo del trabajador en el finiquito, al momento de efectuar el descuento, aspecto no considerado en la presentación de reconsideración y su fundamento.

Se hace necesario agregar, que la doctrina antes citada ha sido ratificada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo de 19 de mayo del 2003, al pronunciarse en Recurso de Protección N° 47/2003, interpuesto por la Caja de Compensación Los Héroes en contra de la Directora del Trabajo, por el dictamen antes citado Ord. N° 4.316/212, de 23.12.2002, sentencia que ha sido confirmada por la Excm. Corte Suprema, con fecha 26.06.2003, esgrimiéndose que la doble manifestación de voluntad por parte del trabajador que contiene el dictamen, para aceptar que se haga efectivo el descuento por crédito social del finiquito, *"se justifica por el carácter protector de la legislación laboral que, ante la renuncia a futuro que está haciendo el trabajador, al disponer anticipadamente de sus indemnizaciones por término*

del contrato de trabajo, le da la oportunidad a aquél de manifestar nuevamente su voluntad para que se le haga efectivo". (Considerando 13)

Por último, por sentencia de 14 de agosto del 2003, del Noveno Juzgado del Trabajo de Santiago, causa Rol N° L-118-2003, caratulada "GONZALEZ FUENTES, LUIS PATRICIO CON EL MERCURIO S.A.P.", juicio en el cual se ventiló la aplicación del dictamen recurrido, se acogió demanda del ex trabajador en contra de la empresa nombrada, obligando a ésta al pago de la indemnización por años de servicio que le había descontado en virtud de mandato conferido por aquél, para prepagar al banco ... préstamo otorgado al ex trabajador, fallo que en su considerando 12, expresa: *"Que de esta forma, la autorización de descuentos de las eventuales indemnizaciones a las que hubiere lugar en razón del término del contrato de trabajo, suponen una renuncia anticipada a derechos laborales, y en consecuencia, conforme al artículo 12 del Código Civil en relación al artículo 5° del Código del Trabajo, estaba prohibida la renuncia de los mismos. Esta irrenunciabilidad, saca a tales derechos laborales del comercio humano y su enajenación por tanto adolece de objeto ilícito, siendo sancionada la contravención con la nulidad absoluta del acto o contrato, en virtud de lo prescrito en el artículo 1464 N° 1 y 1682, inciso primero del Código Civil".*

De esta manera, la sentencia ratifica el contenido del dictamen que se pide reconsiderar y su doctrina.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales y reglamentarias citadas, cúmplame informar a Uds. que se deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 4.004/201, de 2.12.2002, por el cual se manifiesta que no se ajustaría a la legislación laboral, por implicar renuncia anticipada de derechos, mandato conferido a la empresa ... por sus trabajadores, para que prepague al banco ... con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a

percibir al término de los contratos de trabajo, préstamo que éste les otorgara, por en-

contrarse ajustado a derecho.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.

3.903/148, 22.09.03.

Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para incorporar en las bases de los concursos públicos requisitos adicionales a los mínimos previstos por el legislador, siempre que no vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentaria.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 27. Decreto Reglamentario N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, artículo 65, letra a).

Concordancias: Dictamen N° 4.182/168, de 22.07.96.

Mediante presentación del antecedente, ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para incorporar en las bases de los concursos públicos otros requisitos adicionales a los mínimos legales.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Ley N° 19.070, el ingreso a una dotación docente en calidad de titular debe hacerse por concurso público de antecedentes, ajustándose tal concurso a las normas del Estatuto Docente y su Reglamento.

En efecto, el referido precepto legal, dispone:

"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de Educación o por la Corporación Educativa

respectiva. Dicho concurso deberá ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".

Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal antes transcrita, así como las demás normas que sobre la materia contempla la Ley N° 19.070 y su respectivo Reglamento, no contienen reglas sobre la forma en que tales concursos deben llevarse a efecto, salvo en materia de oportunidad y publicidad, esta Dirección del Trabajo entre otros, en Dictamen N° 4.182/168, de 22.07.96, ha resuelto que corresponde a la autoridad respectiva determinar las bases y condiciones bajo las cuales tiene que desarrollarse, pautas que si bien es cierto deben ser fijadas libremente por dicha autoridad, no lo es menos que las mismas no pueden importar infracción de ley, encontrándose obligada esta última a proceder conforme a aquéllas.

De ello se sigue, entonces, que no existe inconveniente legal alguno para que las Corporaciones Educativas fijen en las bases de los respectivos certámenes requisitos adicionales a los previstos en el ordenamiento jurídico, siempre que con ellos no se vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentaria.

Confirma lo anterior lo dispuesto en el 65 letra a) del Decreto Reglamentario N° 453, de

1991, del Ministerio de Educación, que establece que los profesionales de la educación, para ingresar a la dotación docente, deben cumplir como mínimo, con determinados requisitos que en ella se señalan, lo que autoriza para sostener que resulta plenamente procedente que en las bases de un concurso se exijan mayores condiciones o requisitos de postulación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para incorporar en las bases de los concursos públicos requisitos adicionales a los mínimos previstos por el legislador, siempre que no vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentaria.

DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES. ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION DEL CONTRATO. JUBILACION. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.

3.904/149, 22.09.03.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia del beneficio de desahucio fiscal.**
- 2) La obtención de jubilación, en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicio, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, inciso 1°, letra d).

Concordancias: Dictamen N° 5.458/317, de 2.11.99.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la obtención de pensión de jubilación, en relación al cargo docente en la Corporación Municipal de Pudahuel, le da derecho a impetrar el beneficio de desahucio fiscal e indemnización por años de servicio, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.

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

En lo que dice relación con la proceden-

cia del pago del beneficio de desahucio fiscal, cabe señalar que esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento requerido.

Sin perjuicio de lo expuesto se adjunta copia de Oficio N° 29.544, de 28.07.03 de la Contraloría General de la República que se pronunció al respecto.

Por su parte, y en lo concerniente al derecho a indemnización por años de servicio cabe señalar que el artículo 72 inciso 1°, letra d), de la Ley N° 19.070, dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"d) Por obtención de jubilación, pensión

o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes”.

De la norma legal precedentemente transcrita, se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales quedan comprendidos los que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia respecto de las funciones docentes que cumplen.

Precisado lo anterior, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal de que se trata, contenida en el citado artículo 72 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no impone al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicio en el evento que el término de la misma se produzca por la causal de jubilación, que se contempla como se expresare en la letra d) del referido precepto.

Es del caso hacer presente que la causal de que se trata sólo ha permitido a los profesionales de la educación acceder al beneficio de indemnización por años de servicio, cuando el legislador ha establecido programas especiales de jubilación, a través de leyes de aplicación excepcional y temporal.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia del beneficio de desahucio fiscal.
- 2) La obtención de jubilación en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicio, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL DE MERITO.

3.905/150, 22.09.03.

Debe percibir el total del pago de la asignación anual de mérito, que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, el funcionario de la Corporación Municipal de Punta Arenas que hubiere terminado su relación laboral con esa entidad antes de percibir el total de dicha asignación.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 30 bis.

Mediante presentación del antecedente, se solicita pronunciamiento en el marco de la Ley N° 19.378, si el funcionario beneficiario de la asignación anual de mérito contemplado en el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, cuya relación laboral termina antes de percibir el total de dicha asignación, tiene derecho

a exigir a la Corporación Municipal de Punta Arenas, el pago de las sumas que se le adeude por tal concepto o, por el contrario, éstas deberían ser pagadas al funcionario que lo sucedía en el orden de puntaje de clasificación en el período correspondiente.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 30 bis, letras a) y c), de la Ley N° 19.378, dispone:

"Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

"La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

"a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:

"- El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.

"- El tramo intermedio, correspondiente al 11 % ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.

"- El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá el 10% de dicho sueldo base mínimo".

c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo".

De la norma legal transcrita, se desprende que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a percibir la denominada Asignación Anual de Mérito, cuando su desempeño haya sido evaluado como positivo, con un puntaje de calificación que permite ubicar al

funcionario dentro del 35% mejor evaluado en su respectiva categoría y en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

Para tales efectos, la misma disposición regula detalladamente la forma de su otorgamiento, para lo cual establece tres tramos descendentes que denomina superior, intermedio e inferior, respectivamente, dentro de los cuales se encuentra el personal mejor calificado y el porcentaje de la bonificación que le corresponde, calculado sobre el ingreso mínimo nacional, pago que la ley autoriza a pagar por parcialidades y en forma diferida en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre del año respectivo.

En la especie, se consulta si un funcionario que fue calificado en el período septiembre 2001 y agosto 2002, y que por su desempeño se otorgó el pago de la asignación anual de mérito pero que termina su relación laboral que mantenía con la Corporación Municipal de Punta Arenas, dicha asignación se debería seguir pagando al funcionario que le seguía en el puntaje de calificaciones para así mantener el porcentaje mejor evaluado del período septiembre 2001 a agosto 2002 o, en su defecto, se debe esperar las calificaciones del período siguiente.

De acuerdo con la disposición en estudio, cuyo texto fue incorporado por el N° 3 del artículo único de la Ley N° 19.607, de 1999, la Ley N° 19.378 contempla un beneficio de carácter remuneratorio que denomina asignación anual de mérito, establecido en función del desempeño del trabajador que haya sido evaluado como positivo, para cuyos efectos el funcionario deberá haber sido considerado en alguno de los tramos que, en definitiva, determina el monto de la asignación de marras.

La misma disposición se encarga de precisar que tendrán derecho a percibir dicho beneficio remuneratorio, los funcionarios *"cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena".*

De ello se deriva que el otorgamiento y pago de la asignación, se singulariza en el funcionario que se encuentra dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, incorporándose a su patrimonio personal el monto total de ese pago, de manera que si el trabajador titular de la asignación deja de pertenecer a la corporación empleadora por cualquiera causal de terminación de los servicios, ello no le hace perder el dominio que tiene sobre el pago señalado, no obstante que éste se realice en parcialidades y en forma diferida como lo permite la ley.

En otros términos, si el trabajador termina su relación laboral con la corporación empleadora antes de completarse el pago total del beneficio, conserva el dominio sobre el total del pago de la asignación anual de mérito, y en tal evento se constituye en acree-

dor de su ex empleador por el remanente del referido pago.

En ese contexto, resulta evidente que el aludido remanente no puede ser traspasado ni se transmite al funcionario que seguía en el orden de puntaje de las calificaciones, quien solamente puede acceder al mismo beneficio remuneratorio en el próximo proceso de calificaciones.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que debe percibir íntegramente el pago de la asignación anual de mérito, que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, aquel funcionario de la Corporación Municipal de Punta Arenas que hubiere terminado su relación laboral con dicha entidad antes de percibir el total de dicha asignación.

VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. TIEMPOS DE ESPERA. CONCEPTO.

3.917/151, 23.09.03.

- 1) Por la expresión "tiempos de espera" a que alude la parte final del inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores.**
- 2) La obligación contenida en el inciso final del referido artículo 25, en orden a que los camiones de carga terrestre interurbana deban contar con litera, se encuentra directamente condicionada a que el descanso de los choferes de dichos vehículos se realice en forma total o parcial a bordo de éstos.**

Fuentes: Código del Trabajo artículo 25, incisos 1° y final.

Atendidas diversas consultas formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector de transporte de carga interurbano, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento fijando el sentido y

alcance de los incisos 1° y final del artículo 25 del Código del Trabajo luego de las modificaciones introducidas por las Leyes N° 19.759 y N° 19.818, respecto de la imputabilidad de los tiempos de espera a la jornada de trabajo

de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de la exigencia que el camión cuente con litera.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En lo que respecta al inciso 1° de la referida norma, cabe hacer presente que la Ley N° 19.818, publicada en el Diario Oficial de 30 de julio del 2002, en su artículo único dispone:

"Modifícase el inciso segundo del artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.759, intercalando a continuación de la frase "del artículo 25", lo siguiente: ", sólo en lo que se refiere al reemplazo del guarismo "192" por "180", "

La modificación que se introdujo al inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo por la ley citada precedentemente, relativa a los tiempos que se imputan o no a la jornada de los trabajadores a que alude esa disposición, regirá a contar del día 1 del mes subsiguiente a la fecha de publicación de la presente ley en el Diario Oficial".

De la norma legal precedentemente transcrita, es dable inferir que la modificación al inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo introducida por el N° 9 letra a) de la Ley N° 19.759 en cuanto a la vigencia de la misma, esto es, 1° de enero del año 2005, sólo dice relación con la jornada ordinaria del personal a que el mismo se refiere e indicada en la primera parte del inciso en cuestión y, que el texto reemplazado por dicha modificación relativo a los tiempos que se imputan o no a la jornada de tales trabajadores, segunda parte del mismo, comienza a regir a partir del 1° de septiembre del año 2002.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el referido inciso 1° del artículo 25, en su segunda parte, dispone:

"En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de

pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. Tratándose de los choferes de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputarán a la jornada".

De la norma legal transcrita precedentemente es posible distinguir las siguientes situaciones relacionadas con los tiempos que se imputan o no a la jornada de trabajo del citado personal:

- a) Respecto de los *choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros* los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, *no* son imputables a la jornada y su retribución o compensación debe ajustarse al acuerdo de las partes.
- b) Respecto de los *choferes de vehículos de carga terrestre interurbana*, el mencionado tiempo de descanso, esto es, a bordo o en tierra, tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará de igual modo al acuerdo de las partes.
- c) Respecto de estos últimos, esto es, *choferes de camiones de carga interurbana*, los tiempos de espera son imputables a la jornada.

Ahora bien, para determinar el sentido y alcance de la expresión "*tiempos de espera*" a que alude el legislador en el caso de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, se hace necesario recurrir a las reglas de interpretación legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, señalando

la primera de ellas que: " *Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu*".

"Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

La segunda de las normas citadas, agrega que: "*Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras*", el cual, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, es aquél establecido por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Conforme al citado texto lexicográfico el término "*tiempo*" es: "Oportunidad, ocasión o coyuntura de hacer algo", a su vez "*espera*" significa: "Acción y efecto de esperar" y "*esperar*" es: "Permanecer en sitio adonde se cree que ha de ir alguna persona o en donde se presume que ha de ocurrir alguna cosa".

Conjugando los conceptos anteriores resulta posible sostener que los tiempos de espera a que se refiere el legislador son aquellos en que el trabajador en cuestión debe permanecer en un sitio o lugar con el objeto de que se dé la oportunidad o coyuntura de iniciar, reanudar o terminar su trabajo.

Por su parte, al recurrir a la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 19.759 se corrobora la conclusión precedente si se considera que en el debate parlamentario se sostuvo que en la labor que realizan los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana existen determinados tiempos que no son considerados parte de la jornada de trabajo, aun cuando durante ellos se encuentran a disposición del empleador por diversas causas.

Así, en las Sesiones N°s. 8 y 9 del Senado, entre otras intervenciones, se expresa: "*el problema es que ellos deben realizar una*

labor pesada, se presentan a una hora determinada a trabajar y tienen que esperar que se cargue el camión, trabajo que tienen que fiscalizar pues naturalmente influye en sus labores de conducción. Pues bien, este tiempo de las esperas no se les imputa a la jornada de trabajo lo que resulta injusto.".

"De acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo vigente los choferes son convocados por la empresa para prestar servicios en horas determinadas. Cuando llegan al lugar de sus labores y se ponen a disposición de aquella, la actividad de conducir propiamente tal no comienza, en el caso de los camiones, por ejemplo, hasta el momento en que se encuentran cargados. Entretanto, los choferes deben esperar para dar inicio a su tarea específica. Y algo similar ocurre cuando llegan a su destino, pues deben esperar que los vehículos sean descargados; sin embargo, los conductores no están descansando, no se van a sus casas, sino que están pendientes de sus máquinas hasta que son guardadas donde corresponde. En definitiva, las horas de espera, de las cuales no son responsables los choferes, hoy día no se imputan a éstos como tiempo trabajado lo que no parece razonable".

"Por lo expuesto, la Comisión acordó introducir la enmienda consistente en imputar las horas de espera, con lo que se hace justicia a tales trabajadores y, aunque quizás en forma modesta, se contribuye a reducir los accidentes en las carreteras".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que las actividades que realiza el personal de que se trata son: conducir, alistar la carga, vigilar la carga, vigilar el camión, atender la carga (ej. carga viva, refrigerada) esperas de carga y descarga, espera al inicio o en la reanudación del trabajo, preparar documentación (llenado de formularios aduaneros, policía internacional, guías, etc.) vigilar, colaborar o realizar la estiba y desestiba de la carga y supervisar, colaborar o realizar trabajos de conservación y reparación del vehículo.

Al respecto, cabe tener presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, principalmente, en los Dictámenes N° 2.893/134, de 7.05.94 y N° 2.062/178, de 22.05.2000, ya había sostenido que constituían jornada de trabajo del personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana tanto las actividades o tiempos de conducción, así como los de alistamiento de la carga, vigilancia de la carga y del camión, atención de la carga, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan, preparación de documentación, vigilancia, colaboración o realización de labores de estiba y desestiba y la supervisión, colaboración o realización de trabajos de reparación o conservación del vehículo.

No obstante, desde el punto de vista jurisprudencial, no constituían o no formaban parte de la jornada activa de trabajo propiamente tal, otras actividades como son las de esperas en aduanas, y/o para cargar el camión sea al inicio o en la reanudación del trabajo, que implican para el trabajador tiempos en los cuales debe mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de la presencia del trabajador.

Estas últimas actividades son las que constituyen tiempos de espera para el personal que nos ocupa y que, por tanto, de acuerdo a lo previsto en la norma en estudio deben ser imputables a la jornada de trabajo de los mismos.

Por consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, por la expresión "tiempos de espera" a que alude la parte final del inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo, debe entenderse "aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores".

Finalmente, se hace necesario hacer presente que, los *tiempos de espera* a que se refiere el legislador como imputables a la jornada de trabajo de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana no guardan relación con "las esperas que les correspondan cumplir entre turnos laborales sin realizar labor", expresión utilizada en la primera parte de la norma legal en análisis, por cuanto estos últimos se refieren expresamente a los conductores de vehículos de pasajeros con itinerarios predeterminados y que se desempeñan efectivamente sobre la base de turnos laborales, situación del todo inaplicable, por las características de la labor que desarrollan, a los choferes de camiones de carga terrestre interurbana, objeto del presente informe.

En lo que dice relación con la exigencia que el camión cuente con *litera*, cabe tener presente que el inciso final del artículo 25 en comento, modificado por el N° 9, letra b) de la Ley N° 19.759, vigente a contar del 1° de enero del 2003 en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° transitorio de la misma ley, al efecto, establece:

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

En forma previa al estudio de la norma transcrita, es del caso señalar que conforme a la historia fidedigna de su establecimiento, la entrada en vigencia de la misma, a diferencia de la casi totalidad de las reformas contenidas en la citada ley, que entraron en vigencia el 1° de diciembre del 2001, se postergó para la fecha indicada, esto es, 1° de enero del presente año, con el objeto de permitir a los propietarios de camiones de cierta antigüedad tener el tiempo suficiente para adaptarse a la nueva exigencia que la misma contempla.

Precisado lo anterior y entrando al análisis del precepto legal transcrito, es posible inferir que a contar de la fecha señalada,

actualmente la obligación de contar con litera adecuada para el descanso, rige tanto para los buses a que se refiere el inciso primero, como para los camiones de carga terrestre interurbana, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de los mismos.

El claro tenor literal de la precitada disposición legal permite sostener que la obligación de contar con litera se encuentra directamente condicionada a que el descanso de los choferes de los vehículos de carga terrestre aludidos, se realice en forma total o parcial a bordo de éstos.

La conclusión anterior se encuentra del todo en armonía con las situaciones fácticas verificadas por este Servicio a través de diversas fiscalizaciones practicadas al sector, toda vez que habitualmente se responsabiliza de la carga al chofer del camión, lo cual supone la permanencia de éste en dicho vehículo, para lo cual el camión debe contar con instalaciones adecuadas que aseguren al chofer un efectivo descanso.

En el mismo orden de ideas, es necesario precisar que la intención del legislador queda de manifiesto al sostenerse durante la discusión del precepto en comento, que: *"quiero llamar la atención de la Sala en el sentido de que la norma correspondiente establece que dicha obligación es exigible siempre que el descanso se realice total o parcialmente a bordo del bus o camión". "O sea, por una parte mantenemos el equilibrio de la industria del transporte y por la otra estamos afirmando, no sólo el derecho de los trabajadores a su descanso en forma adecuada, sino también las normas de seguridad que la expe-*

riencia nos recomienda, tal como ha ocurrido en otros países del mundo". Por eso, pido la aprobación de este precepto y del artículo transitorio consecuente". (Sesión N° 9 del Senado, 3.07.01).

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

- 1) Por la expresión *"tiempos de espera"* a que alude la parte final del inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores.
- 2) La obligación contenida en el inciso final del referido artículo 25, en orden a que los camiones de carga terrestre interurbana deban contar con *litera*, se encuentra directamente condicionada a que el descanso de los choferes de dichos vehículos se realice en forma total o parcial a bordo de éstos.

FUERO. CONTRATO A PLAZO FIJO. PERSONAL DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. REGLAMENTO INTERNO. EXAMENES MEDICOS. FACULTADES DEL EMPLEADOR. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

4.008/152, 26.09.03.

- 1) No resulta procedente sin previa autorización judicial poner término al contrato de trabajo de plazo fijo celebrado entre un establecimiento particular subvencionado y el personal docente y no docente que goza de fuero maternal.**
- 2) La trabajadora que presenta determinada incapacidad auditiva estará obligada a someterse a exámenes o controles médicos, si ello se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad, según corresponda, cuya inobservancia podrá ser sancionada en conformidad a la ley.**
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 154, 174 inciso 1º, 184 y 201 incisos 1º y 4º. Ley Nº 16.744, artículo 67.

Concordancias: Dictámenes Nº 2.969/143, de 6.08.2001 y 4.916/226, de 21.12.2001.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente poner término al contrato de trabajo de plazo fijo del personal docente y no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado conforme al D.F.L. Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación que goza de fuero laboral.
- 2) Si el empleador se encuentra facultado para obligar a un docente a efectuarse un examen de audiometría.
- 3) Si la sordera total o parcial es causal de término de la relación laboral.

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

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que los incisos 1º y 4º del artículo 201 del Código del Trabajo, disponen:

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

"Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado per-

sonal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido".

Por su parte, el inciso 1° del artículo 174 del mismo cuerpo legal, establece:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quién podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

De las disposiciones legales precedentemente transcritas, aplicables al personal docente en virtud del carácter supletorio del Código del Trabajo conforme lo establecido en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, y al no docente en virtud de lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 19.464, se infiere que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de una mujer embarazada durante el referido período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, salvo con previa autorización judicial, la que el juez podrá conceder en los casos que en la misma norma se indican.

Ahora bien, considerando que dentro de las causales que habilitan al empleador para solicitar la autorización de desfue-ro se encuentra la del numerando 4, del artículo 159, esto es, la del vencimiento del plazo convenido en el contrato, preciso es sostener que la llegada del plazo de un contrato de plazo fijo no habilita al empleador para poner término al mismo, respecto de una trabajadora acogida a fuero maternal, a menos que solicitada la autorización judicial previa, el juez la conceda.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo 154 del Código del Trabajo, en el numerando 9, dispone:

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

"9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento".

De la norma legal precedentemente transcrita aparece que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, debe establecerse, entre otras disposiciones, normas sobre prevención de higiene y seguridad que deben observarse en la empresa, establecimiento, o faena.

Conforme con lo anterior, en el citado texto reglamentario resulta factible establecer un control de salud de los trabajadores, atendiendo especialmente a la función que desempeñan, como medida preventiva, no sólo para evitar accidentes o enfermedades comunes sino también del trabajo y profesionales.

Por su parte, el referido artículo 154, en su numerando 10, prescribe:

"10. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

De esta forma, en el Reglamento, deberán consignarse además, las sanciones que se podrán aplicar a los dependientes en caso de infracción a las obligaciones que en el mismo se contengan, las que sólo podrán consistir en amonestación y multa.

A su vez, en materia de prevención de

accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el artículo 67 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales dispone:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que le impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

De la disposición legal anotada se deduce que todas las empresas y no sólo aquellas que cuentan con un mínimo de diez trabajadores, como se señala en el artículo 153 del Código del Trabajo, están obligadas a mantener al día un Reglamento de Higiene y Seguridad y los trabajadores a cumplirlo.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el artículo 184 del Código del Trabajo que consagra el deber de seguridad que asume el empleador al otorgar trabajo, obliga a éste a adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Por consiguiente, la trabajadora estará obligada a someterse a exámenes o controles médicos, como el de la especie, si tal exigencia se encuentra consignada

en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad.

- 3) Finalmente y en lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que esta Dirección reiteradamente ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2.566/117, de 6 de julio de 2001, que está impedida de pronunciarse acerca de si el hecho por el cual se consulta configuraría una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia, conforme lo dispone el inciso 1° del artículo 168 del Código del Trabajo.

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

- 1) No resulta procedente sin previa autorización judicial poner término al contrato de trabajo de plazo fijo celebrado entre un establecimiento particular subvencionado y el personal docente y no docente que goza de fuero maternal
- 2) La trabajadora que presenta determinada incapacidad auditiva estará obligada a someterse a exámenes o controles médicos, si ello se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad, según corresponda, cuya inobservancia podrá ser sancionada en conformidad a la ley.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. RELIQUIDACIONES DE IMPUESTOS.**4.009/153, 26.09.03.**

La Corporación de Desarrollo ... se encuentra facultada para descontar de las remuneraciones del personal docente las sumas correspondientes a reliquidaciones de impuestos, por el pago de beneficios en forma retroactiva o devengados en más de un período habitual de pago, en los términos previstos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, conjuntamente con los impuestos de las remuneraciones habituales de cada mes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58, incisos 1° y 2°.

Concordancias: Dictamen N° 3.092/88, de 31.07.03.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si dicha Corporación Municipal se encuentra facultada para descontar de las remuneraciones del personal docente las sumas correspondientes a reliquidación de impuestos, como consecuencia del pago de beneficios en forma retroactiva o devengados en más de un período habitual de pago, como sucede con la asignación de perfeccionamiento y la bonificación de excelencia, conjuntamente con los impuestos de las remuneraciones habituales de cada mes.

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

El artículo 58 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a di-

videndos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

Del análisis de la disposición preinserta se infiere, por una parte, que el legislador ha establecido descuentos de remuneraciones que el empleador se encuentra obligado a practicar como, también, otros que sólo le es posible efectuar previo acuerdo por escrito con sus trabajadores, descuentos éstos que no podrán, en ningún caso, exceder del 15% de la remuneración total del dependiente.

Se deduce, asimismo, que entre los descuentos de carácter obligatorio se contemplan los impuestos que corresponde deducir al empleador de las remuneraciones de los trabajadores, de conformidad con la Ley de la Renta.

Ahora bien, considerando que el tenor

literal de la norma legal en comento no efectúa distingo alguno acerca de si la deducción de impuestos en consulta, dice relación con las rentas habituales normales pagadas en cada mes al dependiente o bien si se incluyen, además, aquellas derivadas de reliquidaciones de impuestos por rentas pagadas en forma retroactiva o devengadas en más de un período habitual de pago, posible es sostener que, para los efectos de que se trata, quedan comprendidas todas las situaciones mencionadas.

En igual sentido se ha pronunciado mediante Ord. N° 3.165, de 26.06.03, el Servicio de Impuestos Internos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que la Corporación de Desarrollo ... se encuentra facultada para descontar de las remuneraciones del personal docente las sumas correspondientes a reliquidaciones de impuestos, por el pago de beneficios en forma retroactiva o devengados en más de un período habitual de pago, en los términos previstos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, conjuntamente con los impuestos de las remuneraciones habituales de cada mes.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

4.010/154, 26.09.03.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades.

Fuentes: Ley N° 10.336, artículo 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.267/70, de 9.03.99 y 2.125/180, de 24.05.2000.

En relación con la presentación del antecedente, cumpro en informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento requerido.

En efecto, atendida la reiterada y uniforme doctrina contenida, ente otros, en Dictámenes N°s. 2.125/180, de 24.05.2000 y 1.267/70, de 9.03.99, este Servicio ha concluido que carece de competencia para pronunciarse acerca de la situación laboral de los dependientes que se desempeñan en servicios traspasados a las Municipalidades, aun cuando se rijan por el Estatuto Docente y el

Código del Trabajo, puesto que conforme a las instrucciones contenidas en Oficio Circular N° 32.355, de 30.09.81, y en Dictamen N° 9.747, de 16.04.84, ambos de la Contraloría General de la República, los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la Administración Municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio se encuentran sometidos a la fiscalización del citado organismo de control, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo directo con un ente público, como es la Municipalidad.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa señalada y las consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que esta Dirección carece de competencia para interpretar y fiscalizar la

legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en

establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

4.062/155, 30.09.03.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 7° y 73. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5°, letra b).

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.421/200, de 5.07.99; 3.553/190, de 6.06.97 y 6.960/300, de 9.11.95.

Mediante presentación y complemento citados en los antecedentes, respectivamente, se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección, que determine, entre otras materias consultadas y respondidas en su oportunidad, si resulta procedente la forma en que el empleador ha distribuido el beneficio denominado "incentivo de productividad" convenido en la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con arreglo a lo previsto en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, por la empresa ... y los Sindicatos N°s. 1, 2, 3, 4 y 5 constituidos en ella.

Lo anterior por cuanto, para el cálculo de la distribución del ahorro generado y pactado según el citado contrato colectivo, se incluye a los ejecutivos y a los trabajadores adscritos a otro convenio y otro bono, reservándose la empresa el derecho a disponer del ahorro asociado a estos últimos.

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

En conformidad a lo dispuesto por el D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la

Dirección del Trabajo, en su artículo 5°, letra b), al Director le corresponde especialmente "Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios y Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal transcrita se desprende inequívocamente que la facultad de interpretar la legislación y reglamentación social concedida al Director del Trabajo se encuentra limitada por la circunstancia de haber tomado conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual, debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, esta Dirección ha tomado conocimiento, tanto a través de respuesta a traslado citada en el antecedente 3), como de informe evacuado por la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, que la materia por la cual se consulta ha sido sometida a conocimiento de los Tribunales de Justicia, circunstancia que se acredita además mediante fotocopias acompañadas por el empleador de las dos demandas interpuestas con fecha 30 de junio del presente año por los trabajadores de ..., con el objeto de que se declare su derecho a que se les entere por el empleador las diferencias adeudadas por

éste por concepto del beneficio denominado *incentivo de productividad*, pactado por las partes en el instrumento colectivo que los rige.

Las referidas causas, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, son las caratuladas "Nieto Padilla, Juan Carlos y otros con ...", Rol N° 28.879 y "Moraga Zepeda, Raúl Rafael y otros con ...", Rol N° 28.881, del Juzgado del Trabajo de Iquique.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5°, letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, transcrito y comentado, forzoso es concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73, inciso 1°, prescribe:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revi-

sar los fundamentos o contenido de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7°, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA. GUARDIAS DE SEGURIDAD.**4.191/156, 9.10.03.**

Los vigilantes privados de la empresa ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, por tanto, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio en el respectivo mes calendario, conforme al inciso 4° de este mismo artículo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 N° 4.

Concordancias: Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.2003.

Por la presentación del antecedente..., la empresa recurrente solicita un pronunciamiento de esta Dirección que resuelva, si efectivamente a los vigilantes privados dependientes de su empresa –cuyo giro es el transporte de valores– les es aplicable el N° 4 del artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, si puede entenderse que estas labores tienen el carácter de *"trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa"*.

Sobre la materia, cúpleme manifestar a Ud. que esta Dirección –recientemente– ha reexaminado la situación legal de los vigilantes privados a la luz de las nuevas y severas exigencias a las que se encuentra sometido su desempeño, de tal forma que por Dictamen N° 3.673/122, de 5.09.2003, se dejó establecido que las labores de este personal se encuentran comprendidas en el N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, es decir, son de aquellas que exigen *"continuidad por las necesidades que satisfacen"*, y por tanto, a estos dependientes, les asiste el derecho a que, a lo menos, dos de los descansos compensatorios que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario deben otorgárseles en día domingo, conforme lo dispone el

inciso 4° del mismo artículo.

En efecto, el citado pronunciamiento, entre sus fundamentos, destaca que *"las funciones que realizan los vigilantes privados regidos por el D.L. N° 3.607, si bien se traducen en labores de vigilancia, no pueden asimilarse a aquellas que desarrollaban los cuidadores o serenos a que alude el N° 8 de la Cuarta categoría del D.S. N° 101, de 1918, toda vez que, como ya se viera, las mismas importan la realización de actividades que trascienden el ámbito de mera vigilancia establecida en dicho precepto, entendida ésta, a la luz de la definición **mera** contenida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, como la labor circunscrita estrictamente a la acción pura y simple de velar y cuidar determinadas cosas, recintos o personas, sin otras exigencias"*.

En este caso particular, la notoria mayor complejidad de estas labores respecto a aquellas propias de los tradicionales *"cuidadores y serenos"*, queda en evidencia de la lectura de la presentación de la recurrente, que describe en sus detalles las disposiciones legales y reglamentarias a las que se encuentra sujeta esta actividad, como asimismo, destaca la indispensable fiscalización directa y permanente que debe practicar Carabineros de Chile. Esta misma complejidad de las labores consta en el informe

de la Inspección del Trabajo respectiva –anterior 2)– al consignar que los contratos de trabajo de los vigilantes privados especifican tres labores principales: portar valor, seguridad en transporte de valores y chofer. Se añade, que *"el empleador se reservó contractualmente el derecho de asignar, en forma diaria, una de las tres funciones al trabajador, sin embargo, la función específica de chofer, dadas sus características propias es más estable"*.

En estas condiciones, no cabe duda que es plenamente aplicable al caso en examen, la nueva jurisprudencia administrativa de esta

Dirección contenida en el Dictamen N° 3.673/12, de 5.09.2003.

En consecuencia, cúpleme manifestar a Uds. que sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia invocadas, los vigilantes privados de la empresa ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, por tanto, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días descanso compensatorio en el respectivo mes calendario.

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION PROYECTO. COMUNICACION. OBLIGACION EMPLEADOR. ALCANCE.

4.192/157, 9.10.03.

1. La negociación colectiva es un proceso de carácter bipartito en donde las partes involucradas tienen el deber de lograr los acuerdos más cercanos a sus intereses y el Estado, representado por este Servicio, debe velar por la legalidad formal del respectivo proceso. De este modo, es lícito concluir que el legislador ha entregado a los interesados la carga de establecer los mecanismos adecuados para lograr el objetivo perseguido por el artículo 320 del Código del Trabajo, esto es, que el mayor número de trabajadores de una empresa, en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan negociar en un mismo período.
2. Si el proyecto de contrato colectivo presentado a un empleador en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, involucra a la totalidad de los trabajadores que laboran en ella no sería aplicable la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo atendido que adolecería de uno de los presupuesto básicos cual es la existencia de otros trabajadores en la empresa a quienes efectuar la respectiva comunicación. De esta manera, el cómputo de los plazos establecidos dentro del proceso de negociación colectiva deberá efectuarse de acuerdo con las normas generales establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, en especial para el cálculo de aquel fijado al empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado.

Fuentes: Código del Trabajo: artículo 320.**Concordancias:** Ordinario N° 1.536/034, de 21.04.2003.

Mediante Memorándum citado en el antecedente, se ha solicitado a este Departamento un pronunciamiento que resuelva respecto de la obligación que asistiría al empleador en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, cuando todos los dependientes contratados por éste se encuentran incluidos en la nómina pertinente, en consecuencia no existirían otros trabajadores a quien comunicar la recepción del instrumento.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 320 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo y éstos tendrán un plazo de treinta días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro o adherir al proyecto presentado.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones".

En la norma precedentemente transcrita es posible advertir la existencia de tres elementos esenciales para los efectos de exigir su cumplimiento:

1. Atendida la ubicación de la norma en análisis, entre aquellas que regulan inequívocamente la presentación del proyecto de contrato colectivo en empresas donde no existe instrumento colectivo vigente, el primer requisito consiste en que la presentación del proyecto se efectúe en una empresa de estas características;
2. Que la presentación del proyecto de contrato colectivo al empleador sea efectuada por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para negociar colectivamente, y
3. La existencia de otros trabajadores en la empresa a quien el empleador pueda efectuar la comunicación, que no se encuentren involucrados en el respectivo proyecto de contrato colectivo.

Cabe recordar que el objetivo que persigue el legislador, como lo ha sostenido reiteradamente la doctrina, al ordenar al empleador comunicar a los demás trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, ha sido permitir que el mayor número de dependientes de una misma empresa pueda negociar colectivamente en un mismo período, de modo que si en un proceso se encuentran involucrados todos los trabajadores que allí laboran el propósito señalado se encontraría cumplido.

Ahora bien, a mayor abundamiento, respecto de este mismo precepto esta Dirección del Trabajo ha resuelto mediante Ordinario N° 1.536/034, de 21 de abril de 2003, que *"la responsabilidad que todos los trabajadores habilitados para negociar colectivamente en la empresa en donde no exista instrumento colectivo vigente puedan ejercer, si lo estiman del caso, dentro del período aludido en el inciso 1° del artículo 320 del Código del Trabajo, su derecho a negociar colectivamente queda entregada al respectivo empleador, quien en el caso de no cumplir con esta obligación deberá aten-*

nerse a las consecuencias jurídicas que acarrea su inacción".

Como es posible advertir la materia consultada se encontraría resuelta en el citado Ordinario N° 1.536/034, en el sentido de entregar toda la responsabilidad en el cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo al empleador, quien deberá tomar los resguardos necesarios al respecto. En caso de inobservancia, la comisión negociadora laboral deberá, a su vez, poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo esta situación para los fines pertinentes.

Siguiendo con el mismo razonamiento podemos señalar que la negociación colectiva es un proceso de carácter bipartito en donde las partes involucradas tienen el deber de lograr los acuerdos más cercanos a sus intereses y el Estado, representado por este Servicio, debe velar por la legalidad formal del respectivo proceso. De este modo, es lícito concluir que el legislador ha entregado a los interesados la carga de establecer los mecanismos adecuados para lograr el objetivo perseguido por el artículo 320 del Código del Trabajo, esto es, que el mayor número de trabajadores de una empresa, en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan negociar en un mismo período.

De lo anterior se desprende que la Inspección del Trabajo sólo debe actuar, en esta materia, cuando es requerida expresamente por alguna de las partes comprometidas en el proceso, ya sea, porque no se ha comunicado debiendo haberse hecho o, al contrario, denunciando una comunicación que no correspondía efectuar por falta de algunos de los requisitos analizados en el cuerpo del presente ordinario.

En consecuencia, en virtud de la norma citada y consideraciones expuestas cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. La negociación colectiva es un proceso de carácter bipartito en donde las partes involucradas tienen el deber de lograr los acuerdos más cercanos a sus intereses y el Estado, representado por este Servicio, debe velar por la legalidad formal del respectivo proceso. De este modo, es lícito concluir que el legislador ha entregado a los interesados la carga de establecer los mecanismos adecuados para lograr el objetivo perseguido por el artículo 320 del Código del Trabajo, esto es, que el mayor número de trabajadores de una empresa, en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan negociar en un mismo período.
2. Si el proyecto de contrato colectivo presentado a un empleador en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, involucra a la totalidad de los trabajadores que laboran en ella no sería aplicable la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo atendido que adolecería de uno de los presupuestos básicos cual es la existencia de otros trabajadores en la empresa a quienes efectuar la respectiva comunicación. De esta manera, el cómputo de los plazos establecidos dentro del proceso de negociación colectiva deberá efectuarse de acuerdo con las normas generales establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, en especial para el cálculo de aquel fijado al empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. JUBILACION. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.

4.210/158, 9.10.03.

La obtención de pensión anticipada de vejez en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación a impetrar de ésta el beneficio de la indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 72, inciso 1°, letra d).

Concordancias: Dictamen N° 4.325/312, de 17.10.00.

Mediante presentación del antecedente..., ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la obtención del beneficio de pensión anticipada de vejez en relación al cargo docente en la Corporación Municipal de Pudahuel, le da derecho a impetrar de ésta el beneficio de la indemnización por

años de servicio, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.

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

La Ley N° 19.070, en su artículo 72 inciso 1°, letra d), dispone:

"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes".

De la norma legal precedentemente transcrita, se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales quedan comprendidos los que laboran en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales termina, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia respecto de las funciones docentes que cumplen.

Ahora bien, atendido que el legislador no efectúa distingo alguno acerca del motivo de la jubilación, posible es sostener, conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que la misma se encuentra referida tanto a la pensión de vejez a la edad legal como a la pensión de vejez anticipada.

Precisado lo anterior, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal de que se trata, contenida en el citado

artículo 72 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no impone al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicio en el evento que el término de la misma se produzca por la causal de jubilación, contemplada como ya se expresara en la letra d) del referido precepto legal.

Es del caso hacer presente que la causal de que se trata sólo ha permitido a los profesionales de la educación acceder al beneficio de indemnización por años de servicio, cuando el legislador ha establecido programas especiales de jubilación, a través de leyes de aplicación excepcional y temporal, como ocurrió con la Ley N° 19.715.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que la obtención de pensión anticipada de vejez en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación a impetrar de ésta el beneficio de la indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SISTEMA PUBLICO DE SALUD.

4.211/159, 9.10.03.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de una enfermera-matrona, que se desempeña en el Servicio de Salud Metropolitano Sur, Hospital Trudeau, Oficina de Red, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir el pronunciamiento correspondiente.

Fuentes Ley N° 19.378, artículo 3°. D.F.L. N° 2, de 1967, de Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 188/11, de 11.01.2001.

Mediante presentación del antecedente..., la enfermera-matrona dependiente del Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT), del Servicio de Salud Metropolitano Sur, Hospital Barros Luco Trudeau, Oficina de Red,

solicita se revise la relación laboral como reemplazante que mantuvo con dicha repartición desde el 25 de abril de 2003 hasta el 30 de septiembre de 2003, fecha esta última en que se habría puesto término a esa relación funcionaria, según la misma trabajadora, porque el cargo no tuvo respaldo de parte del CDT, por lo que requiriere que se investigue la situación por ella denunciada y, además, se gestione la posibilidad de prorrogar su contratación hasta el 31 de octubre de 2003, fecha esta última en que concluye el permiso sin goce de remuneraciones del funcionario reemplazado.

Al respecto, cúmplame informar que el artículo 3° de la Ley N° 19.378, dispone:

"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

Por su parte y a propósito de la norma precedentemente transcrita, la Contraloría General de la República, en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95, ha precisado que la competencia fiscalizadora de la Dirección del Trabajo en el área de la salud, se limita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y solamente cuando este cuerpo legal se aplique "a servidores que laboran en las entidades de derecho privado, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del ramo".

En la especie, se solicita revisar e investigar los antecedentes respecto de la relación laboral de una enfermera-matrona que se desempeñó como reemplazante en el Centro de Diagnóstico y Tratamiento (CDT), del Servi-

cio de Salud Metropolitana Sur, Hospital Barros Luco Trudeau, Oficina de Red, contrato que no sería prorrogado por la entidad asistencial empleadora, estimando la trabajadora que por los antecedentes por ella descritos en su presentación, correspondería revisar e investigar su caso y gestionar la prolongación de su contratación.

De acuerdo con la normativa y jurisprudencia administrativa invocadas, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 188/11, de 11.01.2001, ha resuelto que la competencia de este Servicio en el área de salud pública, está circunscrita al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y sólo cuando se aplica a dependientes que laboran en las entidades de derecho privado, por lo que la suscrita está impedida de emitir pronunciamiento sobre la materia denunciada, toda vez que la misma trabajadora ocurrente señala en su presentación que se desempeñó en el Servicio de Salud Metropolitana Sur, Hospital Barros Luco Trudeau, centro asistencial que pertenece al sistema público de salud, en cuyo caso corresponde a la Contraloría General de la República pronunciarse sobre el particular.

Por lo anterior, remítanse la presentación y sus antecedentes a la Contraloría General de la República para los fines indicados y déjese copia de los mismos para los registros internos de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de la enfermera-matrona que se desempeñó como reemplazante en el Servicio de Salud Metropolitana Sur, Hospital Barros Luco Trudeau, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir el pronunciamiento correspondiente.

DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. PROCEDENCIA.**4.241/160, 11.10.03.**

Los dependientes de la Corporación Stadio ..., que prestan servicios como salvavidas, camarineros, auxiliares y camarineros de piscina y tenis y aquellos contratados para laborar como encargados de camarines y salvavidas en la Corporación Club Deportivo y Social ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sea otorgado en domingo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 35 y 38. Código Civil, artículos 19, 20 y 21. Código de Comercio, artículo 3°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.094/231, de 4.09.92 y 6.441/289, de 20.11.96.

Mediante presentación citada en el antecedente..., se requiere un pronunciamiento de esta Dirección que determine si a los trabajadores contratados para efectuar labores en camarines y piscina de la Corporación de Derecho Privado Club Stadio ... y Club Deportivo Social ..., les asiste el derecho a que los respectivos empleadores les otorguen al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en domingo.

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

En conformidad con lo previsto por el artículo 35 del Código del Trabajo, los trabajadores gozan de un descanso semanal que, por regla general, recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

Por su parte, el artículo 38 del mencionado texto legal establece excepciones a dicho descanso en las situaciones taxativamente enumeradas en él y cuyo fundamento descansa principalmente en la naturaleza especial de las labores que se prestan y en la

necesidad de evitar perjuicio al interés de la comunidad y de la empresa.

Sobre el particular, el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, dispone:

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

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo".

La norma legal precedentemente transcrita exceptúa del descanso dominical a aquellos trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, precisando que esta excepción rige respecto de aquellos trabajadores que efectivamente realicen dicha atención.

A su vez, el citado artículo 38, en su inciso cuarto, modificado por la Ley N° 19.759, vigente desde el 1° de diciembre de 2001, establece:

"No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta nor-

ma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos".

De la disposición legal antes transcrita se colige que el legislador ha otorgado a los trabajadores comprendidos en los números 2 y 7 del inciso primero del mismo artículo, el derecho a que en el respectivo mes calendario, al menos dos de los días de descanso compensatorio que les corresponde impetrar por los domingo y festivos laborados en dicho período, se otorgue en día domingo.

De este modo, la citada disposición legal, modificada por la Ley N° 19.759, aumenta a dos el número mínimo de días de descanso en el respectivo mes calendario que el empleador deberá otorgar en domingo, tratándose de trabajadores que se desempeñen en explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria o de aquellos que laboren en establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público y que realicen dicha atención.

De la misma norma se colige que el legislador ha tomado en cuenta la importancia que se atribuye al día domingo en nuestra sociedad, por la connotación que se le ha otorgado, ya sea por razones culturales o religiosas, en cuanto día dedicado al descanso.

Ahora bien, en la especie, se hace necesario determinar si el N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, resulta aplicable al personal del Stadio ... y del Club Deportivo y Social ..., que se desempeña en los camarines y piscina de dichos centros de recreación, para los efectos de determinar que les asiste el derecho establecido en el inciso 4° del citado artículo.

Para ello cabe tener presente, en primer término, que del análisis de la norma legal antes citada se colige que para acceder al beneficio en comento deben reunirse dos condiciones copulativas, de suerte tal que la falta de cualquiera de ellas impide el nacimiento del derecho, a saber:

- 1) Que se trate de un establecimiento de comercio o de servicios que atienda directamente al público.
- 2) Que se trate de trabajadores que, dentro de dichos establecimientos, atiendan directamente al público.

Con el objeto de determinar el exacto sentido y alcance de la expresión "establecimiento de comercio y de servicios" empleada por el legislador en la norma en comento, se hace necesario recurrir a las reglas de interpretación contenidas en los artículos 20 y 21 del Código Civil, en conformidad a las cuales "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal" y "Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso".

Aplicando dichas reglas al caso que nos ocupa resulta procedente recurrir al artículo 3° del Código de Comercio, que señala en forma taxativa los actos de comercio, disponiendo al respecto lo siguiente:

"Son actos de comercio, ya de parte de ambos contratantes, ya de parte de uno de ellos:

5° Las empresas de fábricas, manufacturas, almacenes, tiendas, bazares, fondas, cafés y otros establecimientos semejantes.

7° Las empresas de depósitos de mercaderías, provisiones o suministros, las agencias de negocios y los martillos".

Ahora bien, frente a esta última norma, la Dirección del Trabajo ha resuelto reiteradamente que las empresas de servicios se encuentran comprendidas en el N° 7 de dicho precepto, en cuanto son empresas de provisiones y suministros.

Al respecto, mediante Dictamen N° 5.094/231, de 4.09.92 esta Repartición sostuvo que ley no ha determinado sobre qué debe recaer la provisión o el suministro, estimándose en doctrina que *pueden formar parte de ellos los bienes, los servicios, las gestiones y las meras informaciones, pudiendo definirse, en consecuencia, la empresa de provisiones o suministros como "la constituida para facilitar periódica o continuamente en el mercado, en dominio o en uso y goce, la utilización de bienes y servicios, gestiones o informaciones mediante un precio fijado de antemano y que permanecerá invariable durante cierto tiempo"*.

De este modo, no cabe sino inferir que las actividades desarrolladas por el personal del Stadio ... y del Club Deportivo y Social ... comprenden las de atención de camarines y piscinas, debiendo, de esta forma inferirse que tales actividades se encuentran dentro de las señaladas en el N° 7 del artículo 3° del Código de Comercio.

Por otra parte, a fin de determinar si en la especie nos encontramos en presencia de aquellos trabajadores que atienden directamente al público, en los establecimientos a que se refiere el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, se hace necesario precisar el sentido y alcance del término "*público*", empleado por el legislador en la citada norma, con el objeto de poder esclarecer si comprende a los socios e invitados que atiende directamente el personal de que se trata, recurriendo nuevamente para tal efecto, a las reglas de interpretación legal establecidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil.

Conforme a éstas y de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua se advierte que tal vocablo encuentra

su acepción más exacta en relación al sentido y alcance con que el legislador lo ha empleado a través de las siguientes definiciones:

"Conjunto de personas que participan de unas mismas aficiones o con preferencia concurren a determinado lugar. Cada escritor, cada teatro tiene su público".

"Conjunto de las personas reunidas en determinado lugar para asistir a un espectáculo o con otro fin semejante".

En efecto, las definiciones dan cuenta de un conjunto de personas que constituyen público.

En la especie, según consta de informe emitido por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente, don R. P. M., tanto los dependientes del Stadio ..., que prestan servicios como *camaríneros*, auxiliares y *camaríneros* de piscina y tenis y salvavidas, como los trabajadores contratados para laborar como encargados de camarines y salvavidas del Club Deportivo y Social ..., atienden directamente al público, constituido fundamentalmente por los socios de dichas instituciones.

De este modo, la obligación de atención que recae en el personal aludido es consecuencia del vínculo laboral con su empleador, resultando irrelevante, en consecuencia, que tal prestación se dirija a socios, invitados, o a ambos a la vez, ya que todos ellos constituyen público para el personal que les sirve directamente.

Lo anterior concuerda, por lo demás con lo sostenido por este Servicio mediante Dictamen N° 6.441/289, de 20.11.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que los dependientes de la Corporación Stadio ..., que prestan servicios como salvavidas, camaríneros, auxiliares y camaríneros de piscina y tenis y aquellos contratados para laborar como encargados de camarines y salvavi-

das en la Corporación Club Deportivo y Social ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, tienen derecho a que al menos dos de

los días de descanso que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sea otorgado en domingo.

DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.

4.242/161, 11.10.03.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las funciones especiales de las municipalidades establecidas en el artículo 5° letra g), de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, correspondiendo su pronunciamiento a la Contraloría General de la República.

Fuentes: Ley N° 18.695, artículo 5°, letra g). Ley N° 19.296, artículo 64. Ley N° 19.378, artículo 4°, inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.2003.

Mediante presentación del antecedente..., dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Corporación Municipal de Quinchao, solicitan pronunciamiento en orden a determinar si les corresponde como organización gremial, impetrar como beneficio de "Servicio de Bienestar" la asignación que contempla el artículo 5°, letra g), de la Ley N° 18.695, estimando los ocurrentes que procede dicho beneficio atendido los pronunciamientos de la Contraloría General de la República en tal sentido que, específicamente, habría beneficiado a la asociación de funcionarios constituida en la I. Municipalidad de Quilicura.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 5°, letra g), del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.704, publicado en el Diario Oficial de 3.05.2002, que fija el Texto Refundido, Coordinado, Sistematizado y Ac-

tualizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, dispone:

"Para el cumplimiento de sus funciones las municipalidades tendrán las siguientes atribuciones esenciales:

"g) Otorgar subvenciones y aportes para fines específicos a personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que colaboren directamente en el cumplimiento de sus funciones. Estas subvenciones y aportes no podrán exceder, en conjunto, al siete por ciento del presupuesto municipal. Este límite no incluye a las subvenciones y aportes que las municipalidades destinen a las actividades de educación, de salud o de atención de menores que les hayan sido traspasadas en virtud de lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980, cualesquiera sea su forma de administración, ni las destinadas a los Cuerpos de Bomberos. Asimismo, este límite no incluye a las subvenciones o aportes que las Municipalidades de Santiago, Providencia y Las Condes efectúen a la "Corporación Municipal de la I. Municipalidad de Santiago", para el financiamiento de actividades de carácter cultural que beneficien a los habitantes de dichas comunas".

Del precepto transcrito, se desprende que la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades señala las funciones que deben cumplir las municipalidades y, entre ellas, están aquellas que la disposición citada denomina especiales, dentro de las cuales destaca aquella consistente en otorgar subvenciones y aportes para fines determinados o específicos a las personas jurídicas de carácter público o privado, sin fines de lucro, que actúan como colaboradores directos en el cumplimiento de las funciones municipales, disposición legal que se encarga de regular la forma y límites para otorgar dicho beneficio.

La misma norma precisa que dicha subvención o aporte, no incluye ni debe confundirse con las demás subvenciones o aportes que las mismas municipalidades destinan a los servicios de educación, salud y atención al menor traspasadas de acuerdo con el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980, ni aquellas destinadas a los Cuerpos de Bomberos o las que ciertas municipalidades otorgan a la Corporación Municipal de Santiago.

En la especie, la asociación gremial que ocurre consulta si tiene derecho a percibir la subvención establecida en el artículo 5°, letra g), de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, estimando que ello procedería atendido los pronunciamientos en tal sentido emitidos por la Contraloría General de la República y porque dicha organización gremial reuniría los requisitos exigidos al efecto por la citada disposición legal.

De acuerdo con el tenor literal del precepto legal en estudio, la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades señala las funciones especiales que deben cumplir las municipalidades, entre las cuales se encuentra el otorgamiento de las subvenciones o aportes ya precisados en los párrafos anteriores.

En ese contexto, cabe consignar que en Dictamen N° 4.292/294, de 9.09.98, los Servicios del Trabajo han resuelto que "La Dirección del Trabajo carece de competencia

para pronunciarse sobre el destino y los montos de recursos invertidos por una Corporación Administradora de Salud Municipal".

Elo, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociación de funcionarios de la Administración del Estado, aplicable en la especie en virtud de lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, estas organizaciones gremiales de funcionarios están sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo sólo respecto de la constitución, funcionamiento y extinción de esas organizaciones, para cuyos efectos aquéllas deberán proporcionar los antecedentes que dicho Servicio les solicitare al efecto.

En otros términos, la facultad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo se ejerce respecto de la organización gremial y no sobre el destino, uso y monto de los recursos de las entidades administradoras que operan la educación, salud y atención al menor en el sistema municipal, mucho menos respecto de las funciones propias de las municipalidades como ocurre en el caso en consulta con el otorgamiento de las subvenciones y aportes para fines específicos que establece el artículo 5°, letra g), de la ley orgánica constitucional de municipalidades, materia que es de la competencia de la Contraloría General de la República.

Producto de lo anterior, remítanse la presentación y sus antecedentes a la Contraloría General de la República para los fines pertinentes, dejándose copia de los mismos para el registro interno de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmplame informar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las funciones especiales de las municipalidades establecidas en el artículo 5°, letra g), de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, correspondiendo su pronunciamiento a la Contraloría General de la República.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circular

110 (extracto), 7.10.03.

Depto. RR.HH.

Imparte instrucciones sobre formato de acta de reunión de Comité Paritario.

2.- Orden de servicio

6, 26.09.03.

Depto. Fiscalización
Depto. RR.LL.

Procedimiento para la implementación de sustitución de multa por capacitación, según artículo 477, incisos 5° y 6°, del Código del Trabajo.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, el artículo 477 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto y sexto, dispone lo siguiente:

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

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a

dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento".

En aplicación de esta norma, a través de la próxima implementación por parte del Servicio del "Programa de Capacitación a Microempresarios", se hace necesario informar de las distintas etapas que el procedimiento de sustitución de multa por capacitación contempla, y de las funciones y responsabilidades que ello demandará al interior de las oficinas en la coordinación entre las áreas de fiscalización y de relaciones laborales.

Cabe señalar que la Dirección del Trabajo busca, con la aplicación de esta disposición, contribuir a un mayor conocimiento de la legislación laboral y a una mejor gestión al

interior de las microempresas, disminuyendo, de esta manera, la infraccionalidad laboral de estas unidades productivas y colaborando para que en su interior se establezcan relaciones laborales más justas y equilibradas.

I. Unidad operativa responsable:

La Inspección del Trabajo que aplicó la multa será la unidad responsable de realizar todo el proceso de sustitución de la misma, desde su solicitud hasta el término de la actividad de capacitación y su respectivo informe, proceso que, como se indicará más adelante, culminará con el ingreso de la información al sistema de registro computacional establecido para dicho efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las coordinaciones con el nivel regional que la implementación de la o las actividades de capacitación requieran.

II. Etapas del proceso de sustitución de multa:

1. Solicitud

El proceso de sustitución de multa administrativa aplicada por un Fiscalizador de la Dirección del Trabajo a un empleador que tuviere contratados nueve o menos trabajadores, se iniciará con la solicitud formal por parte de éste del reemplazo de dicha multa por la asistencia obligatoria a un programa de capacitación dictado por la Dirección del Trabajo. Dicha solicitud se deberá efectuar una vez que haya sido notificada la resolución de multa aplicada y dentro del plazo establecido para la solicitud de reconsideración administrativa previsto en el artículo 482 del Código del Trabajo, esto es, 30 días corridos. Para estos efectos, se deberá utilizar el formulario previsto especialmente (F 10-1), el que deberá entregarse al infractor que cumpla con los requisi-

tos de cantidad de trabajadores, adicionalmente al F 10 (formulario de reconsideración de multa administrativa), explicando la utilización de ambos y el trámite a que dan lugar. Este formulario deberá ser ingresado a través de la oficina de partes de la Inspección respectiva, la cual deberá, a la mayor brevedad, traspasarlo a la Unidad de Fiscalización.

2. Examen de admisibilidad de la solicitud

Una vez recibida la solicitud de sustitución por la Unidad de Fiscalización, ésta deberá ser asignada al mismo Fiscalizador que aplicó la sanción, quien constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos de admisibilidad, informando de ello en el formulario F-15:

- a) Plazo previsto en el Art. 482 del Código del Trabajo.
- b) Existencia de 9 o menos trabajadores contratados a la fecha de la aplicación de multa original en la empresa solicitante.
- c) No haber hecho uso del beneficio de sustitución de multa dentro del último año. Este plazo debe entenderse como un período de doce meses, contados desde la fecha de la anterior autorización de sustitución.
- d) El cumplimiento o corrección de las situaciones que dieron origen a la multa.

El cumplimiento de estas condiciones las informará el Fiscalizador sancionador en el espacio destinado a las observaciones del formulario F-15 y, en principio, se obtendrá de la carpeta del empleador.

Cumplidos los requisitos de admisibilidad, será el Jefe de la Inspección respectiva, sobre la base del informe del Fiscalizador actuante, luego de analizar los antecedentes laborales del empleador sancionado y el tipo de infracción, quien deberá resolver si autoriza, por una sola vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia del empleador multado a un programa de capacitación. Esta resolución deberá ser de inmediato comunicada a la Unidad de Fiscalización.

Si ha sido autorizada la sustitución, el Fiscalizador sancionador deberá ingresar en el SF 2000 el evento respectivo, a objeto de suspender el traspaso de la multa a la Tesorería General de la República. Mientras no se tenga un campo específico en el SF 2000, se consignará esta situación en el correspondiente a la reconsideración administrativa. Hecho lo anterior, se remitirán los antecedentes de la empresa y de la sanción o sanciones cursadas a la Unidad de Relaciones Laborales respectiva, dentro de los 10 días siguientes al ingreso de la solicitud en oficina de partes.

Por otra parte, tanto en el caso de incumplimiento de los requisitos de admisibilidad de la solicitud, como cuando, siendo ésta admisible, la resolución del Jefe de la Inspección fuere negativa, la Unidad de Fiscalización informará al empleador de la mantención de la multa aplicada, mediante un oficio ordinario dirigido al domicilio consignado en la solicitud, también dentro de los 10 días siguientes a su ingreso en oficina de partes.

Lo anterior, será sin perjuicio de la tramitación administrativa de la solicitud de reconsideración.

3. Preparación y trámites previos a la capacitación

A partir de esta etapa del proceso, la responsabilidad recaerá en la Unidad de Relaciones Laborales de la Oficina pertinente, quien recibirá todos los antecedentes aportados por la Unidad de Fiscalización. Recibidos estos antecedentes, la Unidad de Relaciones Laborales procederá a lo siguiente:

- a) Asignar fecha para la capacitación del empleador beneficiario.
- b) Determinar el lugar donde se llevará a cabo la actividad de capacitación y preparar la misma en términos de coordinación logística.
- c) Nombrar el Monitor que ejecutará la actividad de capacitación, previamente preparado para desarrollar esta función por el Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales.

Será la Unidad de Relaciones Laborales quien deberá notificar, por escrito, la aceptación de la solicitud de sustitución y citar al empleador a la capacitación, señalándole el lugar donde se desarrollará el curso, el día o días y la hora de ejecución, así como los efectos de su no comparencia personal a la actividad. Esta notificación deberá practicarse antes del plazo de 15 días de ingresada la solicitud de sustitución a la Inspección.

La fecha que se asigne para la capacitación deberá estar comprendida dentro de los 2 meses posteriores a la notificación a que hace referencia el párrafo inmediatamente anterior.

Sólo se admitirá como causal que justifique la inasistencia de la persona citada, el encontrarse impedida

por razones de salud, lo cual será acreditado al efecto mediante certificado médico. Esta circunstancia, junto con justificar la inasistencia, dará lugar a que la persona sea citada nuevamente a un curso de capacitación en un plazo no superior a los 30 días.

Las notificaciones aludidas, podrán ser efectuadas a través de correo certificado o bien por medio de un Funcionario de los Servicios del Trabajo.

4. Ejecución de la capacitación

La capacitación será ejecutada bajo una de las siguientes modalidades:

- a) *Versión extendida*, de 6 horas cronológicas de duración, distribuidas en dos días distintos. Esta modalidad constituirá la regla general.
- b) *Versión corta*, de 4 horas cronológicas de duración, ejecutada en un solo día. Esta modalidad sólo podrá aplicarse en casos calificados, como cuando el desplazamiento de los empleadores beneficiarios deba cubrir extensas distancias desde su domicilio hasta el lugar de la capacitación.

Bajo ambas modalidades, la capacitación se desarrollará en la forma establecida en el manual denominado "Guía del Monitor", que previamente será puesto a disposición de los relatores por el Servicio de Asistencia Técnica del Departamento de Relaciones Laborales, con las adecuaciones que corresponda realizar a cada realidad local.

En caso que no se lograra reunir el número suficiente de empleadores autorizados en una oficina para desarrollar la capacitación, el cual es esti-

mado entre 15 y 20 empleadores, el Director Regional del Trabajo respectivo podrá autorizar, mediante resolución, que dos o más Inspecciones puedan realizar, en conjunto y en un mismo acto, dicha capacitación. No obstante, para ejercer esta facultad, el Director Regional respectivo deberá considerar el domicilio de los empleadores autorizados, de forma que no implique una carga adicional relevante de desplazamiento geográfico para éstos.

Ejecutada la capacitación en su totalidad, y de acuerdo a lo planificado, el asistente será evaluado en el mismo acto, evaluación que sólo tendrá efectos para registro interno de la institución. Luego de la evaluación, todos los empleadores asistentes serán notificados en el acto que operó la sustitución de la multa aplicada, respecto de la cual se solicitó el beneficio.

5. Informe de la capacitación

El Monitor deberá confeccionar un informe final el cual incluirá la nómina de las personas que asistieron al curso, señalando quienes aprobaron y quienes no; la información de quienes no asistieron; los compromisos asumidos; y cualquier otra información que considere relevante para el cumplimiento de los objetivos que busca este programa de capacitación.

Ejecutada la actividad, y dentro del plazo de 5 días, el Monitor deberá remitir su informe al Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales, el cual lo registrará en el sistema y lo pondrá en conocimiento del Jefe de la Inspección dentro del plazo de 5 días. El Jefe de Inspección, a su vez, remitirá copia del informe a la Dirección Regional del Trabajo respectiva y al Departamento de Relaciones Laborales, a través del Servicio de Asistencia Técnica, que será la Unidad en-

cargada de realizar el seguimiento de las capacitaciones impartidas en aplicación del artículo 477, incisos 5° y 6°, del Código del Trabajo.

6. Efectos de la inasistencia injustificada

La inasistencia a la actividad de capacitación tendrá como consecuencia dejar sin efecto la primitiva multa y dictar, en su reemplazo, una nueva resolución de multa administrativa, cuyo monto corresponderá, conforme se contempla en el inciso sexto del artículo 477 del Código del Trabajo, al establecido en la primitiva multa más un recargo del 100% de ese monto.

Para que opere la sanción señalada, el inciso sexto del artículo 477 del Código del Trabajo establece que es necesario que el empleador no cumpliera con su obligación de asistir al programa de capacitación *dentro del plazo de dos meses*, plazo que este Servicio, a través de Ord. N° 2.930/0078, de fecha 23.07.03, ha estimado que debe contarse *desde la respectiva autorización de sustitución de multa*. En consecuencia, si el empleador no hubiere asistido a la actividad de capacitación, sin que haya transcurrido el plazo fatal de dos meses contados desde el otorgamiento del beneficio, la Unidad de Relaciones Laborales deberá proceder a citarle nuevamente a la actividad de capacitación inmediatamente siguiente.

Lo señalado en los párrafos anteriores es sin perjuicio de lo expuesto en el numeral 3 de esta Orden de Servicio, respecto de las ausencias justificadas.

7. Trámites posteriores

Una vez que el Jefe de la Inspección tome conocimiento del resultado de

la actividad de capacitación, derivará los antecedentes a la Unidad de Fiscalización para que se instruya al Fiscalizador sancionador registrar los resultados de la capacitación en el SF 2000, conforme al informe de la misma:

- Si el empleador hubiere asistido a la actividad de capacitación, se dejará sin efecto la resolución de multa original, dictando en su reemplazo otra resolución que dé cuenta de este hecho. Ambas se archivarán en la carpeta de la empresa, previo registro en el SF 2000.
- Si el empleador injustificadamente no hubiere asistido a la actividad de capacitación dentro del plazo de dos meses, se dictará una nueva resolución con dos partes resolutivas. En la primera de ellas, se dejará sin efecto la multa original. En la segunda, en tanto, se aplicará la nueva sanción administrativa, duplicando el monto original, resolución que tendrá como fundamento la solicitud de sustitución, haciendo referencia a la primitiva sanción, y el informe del funcionario capacitador, que para estos efectos constituirá el acta de constatación de hechos. Esta nueva resolución se notificará por correo certificado.
- Notificada la resolución que da cuanta el punto anterior, se desactivará la reconsideración administrativa de la multa primitiva en el SF 2000, mientras éste no contenga un campo específico para la sustitución de multa, y se registrará la nueva sanción, respecto de la cual no se podrá otorgar, a su vez, el beneficio de sustitución, ya que éste se entenderá agotado.

3.- Resoluciones

1.142 (*exenta*), 6.10.03.

Depto.Fiscalización

Modifica estructura interna del Departamento de Fiscalización.

Vistos:

1. Lo dispuesto en el artículo 5º, letras f), h), k) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo, Orgánico de la Dirección del Trabajo.
2. Lo dispuesto en el artículo 31, inciso segundo, de la Ley N° 18.575.
3. La Resolución N° 55, de 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución N° 520, de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

Los resultados del ejercicio de Planificación Estratégica efectuado por el Departamento de Fiscalización, que concluyó con la actualización de la Misión, los Objetivos Estratégicos, los Logros Estimados y la Estructura Departamental, en alineamiento con la Misión y los Objetivos Estratégicos de la Institución.

Modificar la estructura interna del Departamento de Fiscalización en la forma que se indica, constituyendo las Unidades con las funciones que se indican. Además, se asignan en primera instancia dichas funciones a los funcionarios que se señalen, sin perjuicio de las facultades del jefe directo para efectuar las modificaciones que procesan en este ámbito, en el devenir de su gestión.

1. Nivel Directivo

El Departamento de Fiscalización estará a cargo del Jefe de Departamento y un Subjefe de Departamento, con dependencia directa este último del primero, a quienes les corresponderá su conducción en términos de planificación, organización, dirección, coordinación y control de todas y cada una de las Unidades que lo conforman.

2. Unidades de Asesoría

El Departamento de Fiscalización contará con dos unidades de asesoría al Nivel Directivo, de carácter directa y transversal, que se denominarán Unidad de Gestión y Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, respectivamente, cuyos componentes y funciones son las siguientes:

a) Unidad de Gestión:

Líneas principales de trabajo:

- Implementar un modelo de gestión de la actividad inspectiva basado en la planificación, control y evaluación, orientado a lograr mayor eficacia, eficiencia y calidad en su accionar.
- Validar, en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos, un perfil de cargos según

competencias y desarrollar un programa de gestión de competencias para el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los funcionarios del área inspectiva.

- Elaborar, en conjunto con el Departamento de Informática, una plataforma amplia de tecnología de la información y conocimiento (TIC) en el desarrollo de los procesos relacionados con la actividad inspectiva.
- Diseñar un conjunto de indicadores de impacto y de resultados orientados a evaluar la calidad de la actividad inspectiva en base al mejoramiento del nivel de cumplimiento normativo.

b) *Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en el ámbito de la actividad inspectiva, sin perjuicio de sus otras competencias transversales).*

Líneas principales de trabajo:

- Incorporar las materias de higiene y seguridad en todos los procesos inspectivos a través del país.
- Desarrollar instrumentos normativos y procedimientos en el área de higiene y seguridad.

3. Unidades Operativas

En el Departamento de Fiscalización contará con cuatro (4) Unidades Operativas, que se denominarán Unidad Inspectiva Programada de Oficio, Unidad de Asesoría Jurídica, Unidad de Apoyo y Evaluación de la Fiscalización y Unidad de Atención a Usuarios, cuyos componentes y funciones son las siguientes:

a) *Unidad Inspectiva Programada de Oficio:*

Líneas principales de trabajo:

- Implementar herramientas y procedimientos de fiscalización innovadoras, flexibles y eficientes para atender las necesidades de sectores, materiales y localidades específicas de la realidad laboral a fin de obtener, en plazos determinados, un aumento sostenido de los niveles de cumplimiento normativo.
- Incorporar a su trabajo los múltiples diagnósticos y la información necesaria de la realidad laboral, que permitan orientar la actividad inspectiva que desarrolla el Servicio.
- Focalizar acciones hacia sectores específicos en base a la información que se disponga de ellos.
- Gestionar y articular, a nivel nacional, regional y local la realización de la fiscalización programada.
- Coordinarse con todos los entes públicos con competencia y/o atribuciones en los sectores que corresponda fiscalizar a la Dirección del Trabajo para elaborar políticas y acciones conjuntas.

a) *Unidad de Asesoría Jurídica:*

Líneas principales de trabajo:

- Asesoramiento a la jefatura del Departamento en materias jurídicas de su competencia, especialmente en la propuesta de criterios y orientaciones para cursar autorizaciones y resoluciones.

- Atención de gabinete de la Jefatura del Departamento.
- Análisis y difusión de jurisprudencia administrativa en la línea operativa, satisfaciendo consultas y generando solicitudes de nuevas necesidades al Departamento Jurídica.
- Atención de consultas, reclamos y requerimientos externos formulados al Servicio, directamente o por vía gubernamental, mediante la elaboración de las correspondientes propuestas de respuesta.

c) *Unidad de Apoyo y Evaluación de la Fiscalización:*

Líneas principales de trabajo:

- Revisar, actualizar y evaluar la regulación y organización de la actividad inspectiva, derivada de la fiscalización solicitada, en función del nivel de cumplimiento o corrección efectiva de la infraccionalidad detectada.
- Incorporar diagnósticos internos y externos de la realidad laboral para el perfeccionamiento de la fiscalización.
- Asistencia Técnica a la línea operativa.

d) *Unidad Atención Usuarios:*

Líneas principales de trabajo:

- Implementar una política de gestión y administración flexible y eficiente para la atención directa a los usuarios externos del Departamento.

- Elevar los estándares de eficiencia, eficacia y calidad de los procesos y productos vinculados a la atención de sus usuarios.

4. Nivel Administrativo

El Departamento de Fiscalización dispondrá de tres niveles de administrativos. El primero, incluido en las Unidades de Atención de Usuarios y UCYMAT, por las propias características y flujo de trabajo de las mismas. El segundo, representando la Secretaría Administrativa del Departamento. Y el tercero, por un grupo o cuerpo administrativo común, destinado a prestar apoyo administrativo compartido y unificado a todas las Unidades del Departamento, salvo las de atención a Usuarios y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, que cuentan con funcionarios administrativos propios.

a) *Secretaría Administrativa:*

Dependiente del Jefe del Departamento y, le corresponde llevar los registros departamentales y las labores propias de una secretaria.

b) *Grupo de Administrativos:*

Dependiente del Subjefe del departamento, se ha diseñado un equipo destinado a prestar apoyo administrativo compartido y unificado a todas las Unidades del Departamento, salvo a la de Atención de Usuarios, que cuenta con funcionarios administrativos propios.

1.156 (exenta), 8.10.03.

Dirección del Trabajo

Nombra Jefes de Unidades y Subjefe del Departamento de Relaciones Laborales.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en el artículo 5°, letras a) y f) del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967, y

Las Resoluciones N°s. 55 de 24.01.92 y 520 de 15.11.96, ambas de la Contraloría General de la República,

Considerando:

La estructura del Departamento dispuesta mediante la Resolución exenta N° 1.157 de fecha 8.10.03.

Resuelvo:

Nombrase en los cargos contemplados la resolución citada en el considerando, a los siguientes funcionarios:

- a) Subjefe del Departamento de Relaciones Laborales, a Luz Mariela Venegas Carrillo, Directivo Grado 9;
- b) Jefe de la Unidad de Gestión y Análisis a Francisco José Silva Durán, Profesional Grado 10;
- c) Jefe de la Unidad de Mediación, a María Leonor Arroyo Funes, Profesional Grado 9;
- d) Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica a María Soledad Neveu Muñoz, Profesional Grado 8;
- e) Jefe del Servicio de Asistencia Técnica a José Francisco Castro Castro, Profesional Grado 10.

1.157 (exenta), 8.10.03.

Dirección del Trabajo

Modifica estructura del Departamento de Relaciones Laborales y crea las Unidades que indica.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en el artículo 5°, letras a) y f) del D.F.L. N° 2, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, de 1967, y

Las Resoluciones N°s. 55 de 24.01.92 y 520 de 15.11.96, ambas de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, el proceso de modernización de la gestión pública en que se encuentra empuñado el Supremo Gobierno, requiere readecuar la estructura orgánica del De-

partamento de Relaciones Laborales de la Dirección de Trabajo, a fin de entregar una mejor prestación de los servicios y productos del Departamento.

2. Que, el Departamento de Relaciones Laborales tiene como Misión el contribuir al fortalecimiento y equilibrio de los actores laborales para el desarrollo de un sistema de relaciones laborales colectiva que privilegie el diálogo, la cooperación y los acuerdos en un plano de libertad, equidad y autonomía colectiva, enmarcado en la institucionalidad vigente.
3. Que, la Misión, explicitada en el punto anterior, se traduce en la necesidad de contribuir al desarrollo de una nueva relación laboral que permita la promoción de un sistema basado en la prevención de conflictos, el autocumplimiento normativo, la cooperación y la autonomía colectiva.
4. Que, asimismo resulta pertinente coordinar la Planificación Estratégica del Departamento de Relaciones Laborales, con la estrategia global del Servicio y su estructura operativa, para cumplir con mayor eficiencia la misión institucional.
5. Que, con el propósito de promover y fortalecer el desarrollo de la autonomía colectiva en el sistema de relaciones laborales, se requiere una acción coordinada de las unidades administrativas competentes, que permitan la adecuada instalación y funcionamiento de los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales colectivos.
6. Que, también es conveniente la coordinación de los sistemas de información interna y externa que permitan generar diagnósticos precisos de la realidad de las relaciones laborales de modo de facilitar la ejecución de la Misión del Servicio.
7. Que, en atención a lo expuesto en el considerando anterior resulta necesario

fusionar la Coordinación de Gestión y la Unidad de Análisis e Información en una sola unidad que, bajo el mando de la Jefatura del Departamento, coordine la actividad de éste, le asesore en materias propias a la gestión y dirección departamental, y aplique los sistemas de control de gestión, que permitan la toma de decisiones oportuna tanto a la jefatura del departamento como a cada una de las unidades operativas de éste.

8. Que, con el objetivo de apoyar la gestión del Departamento de Relaciones Laborales se establece dentro de su estructura orgánica la función de Subjefatura liberada de la conducción de una unidad específica, cuya responsabilidad principal será la de colaborar en la ejecución de las metas y actividades definidas para el área de las relaciones laborales y a quien corresponderá subrogar al Jefe del Departamento.
9. Que, atendido que las tareas definidas para las Unidades de Procedimientos y Apoyo y Jurídica, de acuerdo a la actual Planificación estratégica del Departamento, se vinculan estrechamente, resulta ventajoso fusionar ambas unidades en un solo centro de responsabilidad.
10. Que, debe existir, además, una entidad que permita general condiciones para un trabajo en equipo, coordinada y transversalmente.

Resuelvo:

1. Créanse, en el Departamento de Relaciones Laborales las unidades, diferenciándolas en dos tipos: de apoyo y operativas, que a continuación se indican, con las funciones básicas que en cada caso se describen:

I. UNIDAD DE APOYO:

- a) *Unidad de gestión y análisis*, la que comprende la fusión de la

"Unidad de Análisis e Información" y de la "Coordinación de Gestión"; a la que le compete;

- Asesorar y apoyar la labor del Jefe del Departamento y de los Jefes de Unidades de éste, en materias propias a la gestión departamental.
- Desarrollar y aplicar un sistema de control de gestión que apoye los procesos de toma de decisiones y ejecución de las tareas del área;
- Diseñar y poner en práctica los sistemas de evaluación y mejoramiento de procesos;
- Construir y aplicar indicadores de impacto de las acciones del área;
- Desarrollar y mantener una base de datos propia del área de relaciones laborales; y
- Analizar y producir información vinculada a las temáticas propias de relaciones laborales;

II. UNIDADES OPERATIVAS:

b) *Unidad de Mediación*, a la que compete:

- Direccionar estratégicamente la solución alternativa de conflictos laborales colectivos al interior del Servicio; y
- Definir, elaborar, divulgar, controlar y evaluar el siste-

ma de solución alternativa de conflictos laborales colectivos en todo el país.

- Prestar apoyo permanente en la aplicación del sistema de solución alternativa de conflictos laborales colectivos.

c) *Unidad de Asesoría Jurídica*, la que comprende la fusión de las unidades de Procedimientos y Apoyo y Jurídica en un solo marco de actuación, el que se describe a continuación:

- Definir, sistematizar, elaborar, divulgar, controlar y evaluar la calidad de los pronunciamientos e instrucciones del área de relaciones laborales vinculados con el derecho colectivo.
- Direccionar la aplicación homogénea de criterios en materias de derecho laboral colectivo que fijen el marco de actuación del área de relaciones laborales.
- Promover en el área el discernimiento jurídico en materias de derecho colectivo.
- Coordinar con el Departamento Jurídico el análisis y resolución de los problemas de índole jurídico que se vinculen con materias de derecho colectivo.

d) *Servicio de Asistencia Técnica*, la que tendrá como funciones las siguientes:

- Desarrollar políticas, programas y acciones destinadas

a brindar a los actores del mundo laboral, asistencia, capacitación e información sobre materias propias de las relaciones laborales.

- Desarrollar el material, la metodología y los instrumentos necesarios para lograr que la Asistencia Técnica del Servicio cumpla en forma eficaz los objetivos programados.
- Realizar acciones directas con usuarios en materia de asistencia técnica, capacitación y difusión.

- Practicar el seguimiento y la evaluación de las políticas y tareas desarrolladas.

3. Créase, además, un *Comité de Coordinación Departamental*, el cual estará presidido por el Jefe del Departamento, e integrado por el Subjefe y los Jefes de las Unidades descritas. Este Comité constituirá una instancia de coordinación entre las unidades del Departamento, de consulta y apoyo a la labor del Jefe del Departamento en materias de planificación, seguimiento y evaluación de las tareas propias del área.
4. Derógase la Resolución exenta N° 705 de fecha 15 de mayo de 1998.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

FIS-173, 03.03.

Procedencia de traspasar depósitos convenidos a entidad autorizada para administrar recursos de ahorro previsional voluntario.

Se consulta si resulta procedente que los depósitos convenidos puedan ser traspasados a una entidad autorizada para la administración de fondos de ahorro previsional voluntario.

Al respecto debo señalar que el artículo 20 B del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que "Los trabajadores podrán traspasar a las instituciones autorizadas o a las administradoras de fondos de pensiones, una parte o la totalidad de sus recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos y depósitos de ahorro previsional voluntario. Los afiliados podrán mantener recursos originados en cotizaciones voluntarias, depósitos convenidos o depósitos de ahorro previsional voluntario simultáneamente en más de una administradora de fondos de pensiones. La institución de origen será la responsable de que dichos traspasos se efectúen sólo hacia otros planes de ahorro previsional voluntario de instituciones autorizadas. Los mencionados traspasos no serán considerados retiros y no estarán afectos a Impuesto a la Renta".

Por su parte, el número 7) del Capítulo II de la Circular N° 1.194, de fecha 24 de enero de 2002, de esta Superintendencia, dispone que los recursos acumulados por los afiliados a la fecha de vigencia de la ley, esto es, la Ley N° 19.768, en las Administradoras de

Fondos de Pensiones por concepto de cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos y aquellos recursos de los trabajadores originados en el futuro en tales cotizaciones, en depósitos convenidos y en depósitos de ahorro previsional voluntario, podrán ser retirados o traspasados, según corresponda, total o parcialmente, a cualquiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones o Instituciones Autorizadas.

Ahora bien, conforme lo dispone la letra ñ) del artículo 98 del D.L. N° 3.500 de 1980, que se reproduce en el número 9) del Capítulo I de la citada Circular N° 1.194, por Instituciones Autorizadas se entiende aquellas distintas de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el inciso primero del artículo 20 del D.L. N° 3.500, de 1980, que cuenten con planes de ahorro previsional voluntario autorizados por las superintendencias de Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según corresponda.

En consecuencia de conformidad a las disposiciones antes transcritas, resulta procedente traspasar los fondos acumulados por un afiliado en una A.F.P., por concepto de depósitos convenidos, a una entidad autorizada para administrar dichos recursos, conforme a lo señalado precedentemente.

FIS-210, 03.03.**Procedencia que las A.F.P. y la A.F.C. entreguen a sindicatos debidamente representados por su directorio, información de cotizaciones previsionales adeudadas a sus asociados.**

Se consulta si como dirigente de un Sindicato Interempresa puede solicitar información a las distintas A.F.P. sobre las imposiciones de sus asociados, ya que en algunos casos se han percatado que el aporte que las empresas deben hacer al seguro de cesantía no se estaría efectuando, siendo ésta, una forma rápida y eficaz de poder controlar y denunciar dichas prácticas. Agrega que el interés que los motiva, es que la mayoría de los socios son contratados por temporada y si sus cotizaciones no están al día en las empresas no se podría poner término a sus contratos.

En relación con la materia objeto de consulta, cabe informar lo siguiente:

En primer término, debe señalarse que sobre la base de lo dispuesto en los números 2 y 3 del artículo 220 del Código del Trabajo, se ha concluido que las organizaciones sindicales a nivel de sindicato de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, debidamente representado por su directorio, puede por sí o en representación de sus asociados, tomar conocimiento o solicitar que se les informe en relación con los antecedentes que se registren sobre las cotizaciones previsionales que adeuden el o los empleadores respectivos en las A.F.P. en que se encuentren incorporados los trabajadores afiliados al sindicato, sea que éstas hayan sido declaradas y no pagadas, o que no han sido pagadas ni declaradas. Todo ello, en atención a que en virtud del número 2 del artículo citado, entre los objetivos de los sindicatos, se contempla la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales del trabajo, cuando sean requeridos por los asociados,

sin que sea necesario el requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos del trabajo *y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios*, que por lo demás, guarda relación con la finalidad de velar por las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas y judiciales, establecidas en el número 3 de este mismo artículo.

Por lo tanto, resulta procedente entregar a un sindicato debidamente representado por su directorio, información detallada de las cotizaciones previsionales adeudadas respecto de cada uno de sus asociados, no obstante, las disposiciones de la Ley N° 19.628 que entre otras materias, protege y regula el tratamiento de los datos personales y del titular de los datos de las personas naturales, estableciendo derechos para los titulares de los mismos, obligaciones para los administradores de datos de carácter personal en registros o bancos de datos, además de sanciones por el incumplimiento de sus disposiciones.

Este criterio recibe aplicación tanto para las cotizaciones previsionales que conforme a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, el empleador tiene la obligación de descontar de las remuneraciones de sus trabajadores y enterarlas, dentro del plazo legal establecido para tales efectos en las respectivas A.F.P. en que se encuentren incorporados, como respecto de las cotizaciones del seguro de cesantía de cargo del empleador y del trabajador, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 19.728, deben ser pagadas por el empleador en la

A.F.C., dentro del plazo legal establecido en este mismo artículo, que es el mismo que rige para el pago de las cotizaciones en las A.F.P.

Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de cargo del trabajador de la remuneración que corresponda pagar a éste.

FIS-212, 03.03.**Desempeño de trabajos calificados como pesado y entero de cotizaciones y aportes por este concepto.**

Concordancias: Oficios Ordinarios N°s. 15.287 y 19.852, de fechas 30 de septiembre y 31 de diciembre de 1997, respectivamente, de esta Superintendencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia, planteando primeramente los problemas que se han suscitado a raíz de la publicación efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, de un listado genérico que contempla puestos de trabajo calificados como pesados, al margen de los procedimientos establecidos para estos efectos por la Ley N° 19.404 para que dicho organismo técnico verifique esa condición.

Señala que los efectos que derivan de este proceder resultan de gravedad, pues ha determinado que, por el hecho de ignorar los respectivos empleadores la referida calificación, se encuentren actualmente adeudando las cotizaciones y aportes establecidos en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, por concepto de trabajos pesados.

Agrega que la causa de este problema radica en la interpretación que se ha dado al texto del artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según el cual se notificaría por una vez a través del Diario Oficial y de un periódico de circulación nacional, la nómina de trabajos pesados elaborada por la Comisión Ergonómica Nacional, que recoge aquellos trabajos calificados como pesados por el D.S. N° 681, de 1963, del Ministerio del

Trabajo y Previsión Social, respecto de los imponentes del ex Servicio de Seguridad Social.

A este respecto, hace presente que a raíz de una solicitud formulada por la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social se pronunció sobre esta materia señalando que si bien la Comisión Ergonómica Nacional actúa habitualmente a petición de parte, atendidas las facultades que le otorga su propia normativa, esto es, el citado artículo 5° transitorio de D.S. N° 71, por única vez y de oficio efectuó la publicación antes aludida, con el objeto de igualar las condiciones entre los cotizantes del antiguo y del Nuevo Sistema de Pensiones, concluyendo que esta publicación tuvo el efecto de una notificación para los fines de comenzar al entero de cotizaciones y aportes en los porcentajes que se indican, respecto de quienes ocupan puestos de trabajo en las empresas a que se refiere.

Sostiene que este procedimiento se contradice totalmente con aquel establecido en el D.S. N° 71, en el que intervienen activamente las partes involucradas y es resuelto técnicamente por el órgano especializado.

En consideración a lo anterior, solicita precisar el alcance de la publicación ya aludida y efectuada por la Comisión Ergonómica Nacional, en el sentido que ella permite quienes desarrollan tareas coincidentes con las del listado genérico, acudir a esta Comisión

para que se dé inicio al procedimiento ordinario de calificación de los puestos de trabajo, acotando el efecto de esta norma a aquellos trabajadores que en virtud del D.S. N° 681, ya citado, ejecutaban labores pesadas y mantener dicha condición en el marco de la nueva normativa.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que el inciso final del artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, prescribe que las cotizaciones y aportes a que se refiere esa norma deberán efectuarse en relación a las remuneraciones imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional.

De lo dispuesto en esta norma, se desprende que la obligación del trabajador de enterar el porcentaje de cotización fijado en dicha resolución, así como la del empleador de retenerla y enterarla junto a su respectivo aporte, sólo nace una vez que las partes involucradas en el proceso de calificación de un puesto de trabajo como pesado, han sido debidamente notificadas de la misma y ésta se encuentra ejecutoriada.

Ahora bien y en este contexto, es preciso considerar seguidamente lo establecido en el artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, de 1996, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reglamentario de la Ley N° 19.404, según el cual la Comisión Ergonómica Nacional debía publicar en el plazo que indica, una lista que contenga las labores que, habiendo sido calificadas como pesadas conforme al D.S. N° 681, de 1963, del mismo Ministerio, mantengan dicha calidad para los efectos de la citada ley, sin perjuicio de las calificaciones que se requieran en conformidad al artículo 22 del Reglamento.

Agrega esta norma que las resoluciones que adopte en ejercicio de esta facultad, para todos los efectos legales, deberán ser publicadas en el Diario Oficial y en un periódico de circulación nacional.

Esta publicación se llevó a efecto en el Diario Oficial y el diario La Nación el día 6 de octubre de 1997, incluyendo 243 puestos de trabajo que habiendo sido calificados como pesados bajo el imperio del citado D.S. N° 681, mantenían esa condición según los parámetros fijados por la Ley N° 19.404 y desarrollados en su Reglamento. Cabe considerar que la sola lectura de este listado se aprecia que la calificación comprende labores de suyo pesadas, como también la de puestos de trabajo existentes en empresas determinadas.

Precisado lo anterior y atendiendo lo dispuesto en el inciso final del ya citado artículo 5° transitorio del D.S. N° 71, se concluye que la publicación de estas resoluciones tiene un doble carácter: el primero, el reconocimiento de la calidad de trabajo pesado de la actividad a que se refiere y el segundo, el de una notificación para los efectos de dar inicio al pago de las cotizaciones y aportes por el desempeño de trabajos pesados, pero sólo respecto de aquellos trabajadores y sus respectivos empleadores individualizados en ella, pues no ha podido surtir el mismo efecto de los puestos de trabajo desempeñados en empresas o faenas indeterminadas, como lo es por ejemplo, el de "armadores de refrigeradores".

Así por lo demás, lo estableció esta Superintendencia en su Circular N° 997 al disponer que esta publicación reviste la calidad de una notificación para los efectos de enterar las correspondientes cotizaciones y aportes, en los porcentajes que señala, respecto de quienes ocupen dichos puestos de trabajo en las empresas a que se refiere. Lo anterior implica que aquellos trabajadores que prestaban servicios al 6 de octubre de 1997 en alguno de los puestos de trabajo calificados como pesados en las empresas individualizadas en el listado, como aquellos que han sido contratados con posterioridad a esa data para desempeñarlos en ellas, han debido enterar las cotizaciones y aportes a que se refiere el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500.

En tanto, en aquellos casos en que el puesto de trabajo esté calificado como pesado, pero no se haya individualizado la respec-

tiva empresa, es menester estarse al procedimiento establecido en los artículos 22 y siguientes del D.S. N° 71, de modo de obtener de parte de la Comisión Ergonómica Nacional el reconocimiento que el trabajador interesado ocupa dicho puesto de trabajo, debiendo practicarse las notificaciones a las partes involucradas para dar inicio, respecto de aquellos trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, al pago de las cotizaciones y aportes ya referidos, una vez que la respectiva resolución quede ejecutoriada.

Esta conclusión se ve reforzada por lo dispuesto en el artículo 2° del D.S. N° 71, en relación con su artículo 10 letra d), al establecer los factores a considerar para la calificación del trabajo pesado en "una determinada entidad empleadora" y confeccionar una lista de las labores que se ejecuten en uno o más puestos de trabajo calificados como pesados "de la empresa individualizada", respectivamente.

En consecuencia, de acuerdo a las normas citadas y en mérito de las consideracio-

nes antes efectuadas, se concluye que la obligación de enterar las cotizaciones y aportes a que alude al artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, respecto de aquellos trabajadores que ocupan puestos de trabajo calificados como pesados en el listado publicado en el Diario Oficial y en La Nación del día 6 de octubre de 1997, sólo se ha generado en relación a las empresas individualizadas en él; en tanto que, respecto de aquellas labores que han sido calificadas con esta condición en forma genérica, y para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la norma antes citada, es necesario emplear el procedimiento a que alude el Título IV del D.S. N° 71, de 1996 y de esta manera, mediante la respectiva notificación, establecer certeza acerca de las obligaciones previsionales de los trabajadores y sus respectivos empleadores. Este criterio se entiende igualmente aplicable a aquellas resoluciones que en cumplimiento de su función ha emitido o emita la Comisión Ergonómica Nacional respecto de las calificaciones que se le han requerido en forma individual respecto de un puesto de trabajo de una empresa determinada.

FIS-213, 03.03.

Requisitos para que mujeres casadas bajo régimen de sociedad conyugal, puedan percibir fondos previsionales a título de herencia.

Se ha solicitado la intervención de este Organismo, toda vez que una A.F.P. estaría exigiendo indebidos requisitos, para que los herederos de un afiliado fallecido, puedan retirar los fondos previsionales quedados al fallecimiento de éste, y que se registran enterados en la Administradora.

Específicamente, hace presente que según su parecer, la A.F.P. estaría exigiendo requisitos no establecidos en nuestra legislación civil para que los herederos del causante, esto es, tres hermanas y un hermano,

retiren los fondos previsionales a título de herencia desde la cuenta de capitalización individual del causante, y que se encuentran en la A.F.P. Expresa que las tres hermanas del causante son casadas bajo régimen de sociedad conyugal, y una de ellas, quien se encuentra separada de hecho de su cónyuge, cedió a una hija su derecho real de herencia en la sucesión de su hermano fallecido.

De acuerdo a lo antes expuesto, informa que la A.F.P. exige, para entregar los fondos previsionales del causante a título de heren-

cia, que las herederas acompañen un mandato de sus cónyuges otorgado por escritura pública para poder recibir el pago, y a propósito de la cesión de derechos hereditarios que hiciera una de las hermanas, se le exigió la autorización del cónyuge respectivo, con quien está casada bajo régimen de sociedad conyugal, a fin de considerar a la cesionaria entre las herederas a quienes se les debe efectuar el pago.

Así, solicita la intervención de este Organismo toda vez que, según expresa, las cónyuges casadas bajo régimen de sociedad conyugal, no necesitarían autorización de sus maridos para percibir dinero representativo de los fondos previsionales quedados al fallecimiento del causante y que constituyen parte de la herencia dejada por éste, ya que el impedimento que tendrían sería sólo para disponer de los bienes sociales, mas no para percibirlos. Además, y en lo relativo a la cesión de derechos hereditarios que la Administradora impugna, señala el recurrente que la persona que podría reclamar tal situación, es el cónyuge de la cedente, quien no es habido desde larga data, pero no la A.F.P.

De acuerdo a lo precedentemente expuesto, solicita a esta Superintendencia que se pronuncie indicando la plena validez del auto que concedió la posesión efectiva de los bienes del causante a sus herederos, toda vez que la actuación de la Administradora en la materia lo estaría desconociendo, y que se pronuncie además, en el sentido que los fondos previsionales del causante, que han pasado a formar parte de la masa hereditaria, deben ser entregados a los herederos consignados como tales en el respectivo auto de posesión efectiva.

Requerido un informe previsional a la A.F.P., y que fuera remitido a esta Superintendencia, se ha logrado establecer que lo solicitado por la Administradora se encuentra ajustado a derecho, y que con su actuar, no está desconociendo o invalidando el decreto judicial que concedió la posesión efectiva, respecto de los herederos del recurrente, como sostiene en su presentación.

En efecto, para efectuar el pago, la Administradora debe cerciorarse de efectuarlo a quien está facultado para recibirlo. En este sentido, el artículo 135 de nuestro Código Civil establece que por el hecho del matrimonio, se contrae sociedad de bienes entre los cónyuges, y toma el marido la administración de los bienes de la mujer. Por su parte, el inciso segundo del artículo 1726 del mismo Código, señala que si el bien adquirido es mueble, como en es el caso del dinero que quiere retirarse de la A.F.P., aumentará el haber de la sociedad conyugal. Finalmente, el artículo 1579 del Código Civil a propósito de las reglas, relativas a establecer a quien debe hacerse el pago, señala que reciben legítimamente los maridos por sus mujeres, en cuanto tengan la administración de los bienes de éstas.

De acuerdo a lo antes indicado, y que constituye el criterio de la Administradora en la materia, el cual comparte este Organismo, los maridos deben concurrir a percibir el pago de la herencia, en aquellos casos en que sus cónyuges sean herederas, si es que están casados con ellas bajo el régimen de sociedad conyugal. Si no concurren éstos al pago, podrán concurrir sus cónyuges, pero con mandato otorgado al efecto, como lo requiere la Administradora.

Por último, en relación con esta misma materia, resulta útil destacar que el artículo 1752 del Código Civil, establece que: "la mujer por sí sola no tiene derecho alguno sobre los bienes sociales durante la sociedad, salvo en los casos del artículo 145 (actual artículo 138) de este mismo Código", y este último artículo se refiere al caso en que la mujer, conforme a lo dispuesto en el artículo 1758 y siguientes del Código Civil, sea la administradora de la sociedad conyugal, (lo escrito entre paréntesis es nuestro, y se debe a que el artículo 28 N° 5 de la Ley N° 19.335, trasladó el artículo 145 al actual artículo 138, no obstante la redacción del artículo 1752, citado).

Por otra parte, en cuanto a la cesión de los derechos hereditarios que una de las he-

rederas, también casada bajo el régimen de sociedad conyugal, ha efectuado en favor de una hija, cesión de derechos en la que no ha concurrido con su autorización su cónyuge, toda vez que llevaría largo tiempo ausente y sin que se tenga noticias de él, cumplo con informar a usted, que de acuerdo a lo prescrito en el artículo 1749 del Código Civil, siendo el cónyuge el administrador de la sociedad conyugal, podrá ceder los derechos hereditarios de su cónyuge, pero mediando la autorización de ésta.

Si no es posible la concurrencia del marido al acto, específicamente a la cesión de derechos, podrá realizar tal acto la cónyuge sin el consentimiento de su marido, pero para ello es necesario que tenga la administración extraordinaria de la sociedad conyugal.

En efecto, el artículo 138 del Código Civil establece que *"Si por impedimento de larga o indefinida duración, como el de interdicción, el de prolongada ausencia, o desaparición, se suspende la administración del marido, se observará lo dispuesto en el párrafo 4° De la sociedad conyugal"*.

Por su parte, el artículo 1758 del Código Civil, con el que comienza el párrafo 4° del Título XXII, del Libro IV del Código Civil, y que se refiere, dentro de la sociedad conyugal, a su administración extraordinaria, señala que *"la mujer que en el caso de interdicción*

del marido, o por larga ausencia de éste sin comunicación con su familia, hubiere sido nombrada curadora del marido o de sus bienes, tendrá por el mismo hecho la administración de la sociedad conyugal".

En conformidad a lo antes expuesto, la cónyuge casada bajo régimen de sociedad conyugal, para ceder su derecho real de herencia, deberá hacerlo con la concurrencia de la voluntad de su marido, en los términos del artículo 1749 del Código Civil, salvo que haya sido declarada curadora de los bienes de éste, dando lugar a la administración extraordinaria de la sociedad conyugal, caso en el cual, podrá ceder su derecho real de herencia si la concurrencia ni autorización de su cónyuge en el respectivo acto, en conformidad a lo establecido en los artículos 138 en relación con el artículo 1758 del mismo Código.

En conformidad a lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia cumple con informar a usted, que la A.F.P. ha actuado ajustada a derecho, en cuanto a los requisitos que en la situación objeto de este oficio, exige para hacer entrega de los fondos previsionales de un afiliado fallecido a su sucesión, por lo cual, tales fondos previsionales, y que constituyen herencia, deberán ser entregados a sus herederos cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas legales, según lo anteriormente expuesto.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

3.671, 18.07.03.

Procedencia de las Corporaciones Municipales constituidas al amparo del D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, para acogerse a la franquicia tributaria contenida en el artículo 36, de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, se señala que con el objeto de responder adecuadamente a una presentación de la Asociación de Funcionarios de la Salud de XXXXX, se requiere un informe sobre la aplicación del artículo 36 de la Ley N° 19.518, a las Corporaciones Municipales constituidas al amparo del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro.

Dichas corporaciones, agrega, actúan como entidades administradoras de la atención primaria de salud municipal en el marco de la Ley N° 19.378, estatuto funcionario que, entre otras materias, regula la capacitación del personal como uno de los elementos de la carrera funcionaria, y su reconocimiento para tales efectos está debidamente regulado por la ley citada y el Decreto N° 1.889, de Salud de 1995, reglamento de la carrera funcionaria, y por ello, distinta de la capacitación que promueve la Ley N° 19.518.

En este contexto, señala que, este Servicio en sus Oficios N°s. 2.501, de 10.09.98 y 2.925, de 02.11.98, ha precisado que en el caso de los entes priva-

dos afectos a la Ley N° 19.518, el concepto de "empresas" se entiende en su sentido natural y obvio, según el uso general de las palabras, esto es, según la definición que proporciona el Diccionario de la Real Academia Española, en su acepción pertinente como: "Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad".

En otros términos, finaliza, la empresa beneficiaria de la franquicia tributaria que contempla la Ley N° 19.518, es aquella que se caracteriza por sus "fines lucrativos", característica ésta que no presentan las corporaciones que operan la atención primaria de salud municipal como personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro.

2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, y cuyo Reglamento se establece en el Decreto Supremo N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario

Oficial del 27 de abril de 1998, establece en el inciso primero de su artículo 36 que los contribuyentes que tienen derecho a la franquicia tributaria del crédito por gastos de capacitación que contempla dicho cuerpo legal, son los de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2º del artículo 20 de la citada ley, los cuales podrán descontar del monto del impuesto a pagar, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la citada ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso, agregando tal norma a punto seguido, que aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta ese valor en el año.

3. Ahora bien, este Servicio mediante las instrucciones contenidas en la Circular Nº 19, de 1999, que dicen relación con dicho beneficio tributario, estableció que para que proceda el referido crédito, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría contenido en los artículos 14 bis ó 20 de la citada ley, a base de la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada, o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Primera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza el referido gravamen (no imponible) o porque tal exención proviene de una norma legal expresa.
4. Por otra parte, cabe considerar como norma general, que desde el punto de vista tributario, toda persona natural o jurídica reviste la calidad de contribuyente, en la medida que pueda ser afectada con impuestos, lo cual sucede en el caso que tales personas posean bienes o desarrollen actividades susceptibles de generar rentas que se clasifiquen en la Primera Categoría de la Ley de la Renta. Por lo tanto, salvo excepciones taxativas, no se atiende a la naturaleza de las personas para gravarlas con impuesto –persigan o no fines de lucro–, sino que se considera la actividad que realizan en el plano económico, los actos y contratos que ejecuten y los beneficios que pueden obtener. En tal sentido, las personas que no persiguen fines de lucro, están afectas a impuestos como cualquier otra persona o entidad en la medida que obtengan o generen rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, atendido a la fuente generadora de los ingresos obtenidos, los cuales pueden provenir, entre otras, de actividades rentísticas, de inversiones, del comercio, industrias, de servicios en general o de cualquiera otra actividad que se encuentre comprendida en los números 1 al 5 del artículo 20 de la ley precitada.
5. En consecuencia, considerando que las Corporaciones Municipales a que se refiere la consulta, según lo dispuesto por el artículo 12 del D.F.L. Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, en concordancia con lo establecido por la letra b) del artículo 2º de la Ley Nº 19.378, de 1995, constituyen personas jurídicas de derecho privado, regidas por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, y en la medida que obtengan rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta en los términos previstos en el número anterior, revisten la calidad de un contribuyente de dicha categoría, y en virtud de tal tipificación pueden acceder al beneficio tributario del crédito por

gastos de capacitación, siempre y cuando se dé cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 19.518, de 1997 e instrucciones impartidas por este Servicio me-

diante la Circular N° 19, de 1999, la cual se encuentra publicada en la página Web que tiene habilitada este organismo en Internet, cuya dirección es: www.sii.cl

3.819, 31.07.03.

Franquicia Tributaria por gastos de capacitación en el caso de sociedades de profesionales que optan por tributar acogidas a las normas de Primera Categoría.

1. Por Ordinario indicado en el antecedente, se remite la presentación de la sociedad que se individualiza, la cual solicita un pronunciamiento por parte del Servicio en el sentido de que si las sociedades de profesionales que opten por tributar sobre la base de las normas de Primera Categoría, todo ello de conformidad al inciso penúltimo del artículo 42 N° 2 de la Ley de la Renta, tienen o no derecho a la franquicia tributaria por gastos de capacitación establecida en el artículo 36 de la Ley N° 19.518, sobre Estatutos de Capacitación y Empleo.
2. Sobre el particular, en primer término cabe señalar, que el Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en la Ley N° 19.518, publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1997, y cuyo Reglamento se establece en el Decreto Supremo N° 98, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 27 de abril de 1998, establece en el inciso primero de su artículo 36 que los contribuyentes que tienen derecho a la franquicia tributaria del crédito por gastos de capacitación que contempla dicho cuerpo legal, son los de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2° del artículo 20 de la citada ley, los cuales podrán descontar del monto del impuesto a pagar, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la citada ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso, agregando tal norma a punto seguido, que aquellas empresas cuya suma máxima a descontar sea inferior a 13 unidades tributarias mensuales, podrán deducir hasta ese valor en el año.
3. Ahora bien, este Servicio mediante las instrucciones contenidas en la Circular N° 19, de 1999, que dicen relación con dicho beneficio tributario, estableció que para que proceda el referido crédito, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el tributo de dicha categoría contenido en los artículos 14 bis ó 20 de la citada ley, a base de la renta efectiva determinada mediante contabilidad completa o simplificada, o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también la franquicia cuando el contribuyente no se encuentre afecto al impuesto de Pri-

mera Categoría por una situación de pérdida tributaria en el ejercicio comercial respectivo o se encuentre exento del citado tributo, ya sea por no exceder su base imponible del monto exento que alcanza el referido gravamen (no imponible) o porque tal exención proviene de una norma legal expresa.

4. Por su parte, el inciso tercero del N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta, establece que las sociedades de profesionales que presten exclusivamente servicios o asesorías profesionales, podrán optar por declarar sus rentas de acuerdo con las normas de la Primera Categoría, sujetándose a sus disposiciones para todos los efectos de la ley precitada. En relación con esta opción, esta Dirección Nacional mediante la Circular N° 21, de 1991, impartió las instrucciones pertinentes, señalando al respecto que aquellas sociedades de profesionales que opten por esta nueva modalidad de declaración quedarán sujetas para todos los efectos de la Ley de la Renta, a las disposiciones de la Primera Categoría, es decir, quedarán sometidas, entre otras, a las siguientes obligaciones tributarias:
 - a) Sus rentas consistentes en servicios o asesorías profesionales se clasificarán en el artículo 20 N° 5 de la ley del ramo, y en virtud de tal tipificación, se afectarán con el impuesto de Primera Categoría, sobre sus rentas tanto percibidas como devengadas;
 - b) Las citadas rentas deberán determinarse de acuerdo con el mecanismo establecido en los artículos 29 al 33; incluyendo las disposiciones sobre corrección monetaria contenidas en el artículo 41 de la ley;
 - c) Deberán efectuar pagos provisionales mensuales, determinados éstos de acuerdo al artículo 84 letra a) de la Ley de la Renta, aplicados sobre los ingresos brutos a que se refiere el artículo 29 de la ley;
 - d) Al estar obligadas a llevar contabilidad completa, conforme a lo dispuesto en la letra b) e inciso final del artículo 68, respecto de los impuestos Global Complementario o Adicional, según corresponda, quedarán sujetas al sistema de retiros establecido en el artículo 14 y 21 de la ley. Si han sido autorizadas para llevar contabilidad simplificada, los tributos personales antes señalados, deberán ser declarados y pagados en la misma oportunidad del impuesto de Primera Categoría, es decir, en el momento en que las rentas fueron percibidas o devengadas; y
 - e) En resumen, a las citadas sociedades de profesionales que hayan optado por esta modalidad, les afectarán todas las obligaciones que acceden a los contribuyentes de la Primera Categoría.
5. Como se puede apreciar de lo expuesto en el número precedente, cuando el tipo de sociedad a que alude en su presentación hace uso de la opción que establece el inciso tercero del N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta, para todos los efectos de la ley del ramo, es un contribuyente que se clasifica en la Primera Categoría, y en virtud de tal tipificación queda sujeto o acogido a las normas generales que les afectan a los contribuyentes de la citada categoría, tanto respecto de las obligaciones impositivas a cumplir como también de los derechos o franquicias que les favorezcan, dentro de éstas últimas se comprende aquella referida al crédito por gastos de capacitación establecido en el artículo 36 de la Ley N° 19.518.
6. En consecuencia, considerando que las sociedades de profesionales que optan por tributar acogidas a las normas de la

Primera Categoría, conforme a lo dispuesto por el inciso tercero del N° 2 del artículo 42 de la Ley de la Renta, son contribuyentes de la Primera Categoría para todos los efectos de dicha ley, tales entes jurídicos pueden acceder al benefi-

cio tributario del crédito por gastos de capacitación, siempre y cuando den cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 19.518, de 1997 y a las instrucciones impartidas por esta Dirección Nacional mediante la Circular N° 19, de 1999.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

(Resolución N° 954 exenta)^(*), de 6.09.01, refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de la Jurisprudencia del Trabajo

(Publicada en Boletín Oficial N° 167, diciembre de 2002, pp. 92 y ss., actualizada en Boletines N°s. 169, febrero de 2003, p. 152; 171, abril de 2003, p. 198; 173, junio de 2003, p. 128, y 174, julio de 2003, p. 160)

OFICINA	DOMICILIO
I.P.T. HUASCO	Santiago N° 565

(*) Modificada por Resolución exenta N° 409 de 30.04.03, del Depto. Administrativo, publicada en la edición de junio de 2003, p. 111.

ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
ENTREVISTA	
• Señor Guillermo Larraín, Superintendente de A.F.P.: "En el país tenemos una baja cultura previsional"	1
DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS	
• ¿Qué nos depara el futuro en materia de empleo?	4
CARTILLA	
• Jornada de trabajo en el Comercio	11
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	
• Ley Nº 19.889. Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos	13
• Ley Nº 19.905. Otorga un Bono Extraordinario	16
• D.F.L. Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo	17
• Resolución exenta 3E/Nº 2.242, de 2003, del Fondo Nacional de Salud. Condonación de las sumas que se devenguen, por concepto de interés penal, correspondientes a cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, declaradas y enteradas por Internet, en los plazos y condiciones que indica	131
DEL DIARIO OFICIAL	133
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .	136
Índice temático	136
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES	
3.858/137, 16.09.03.	
1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan en la III Región, con contrato vigente al 14 de agosto de 1981 y que	

- han laborado para la misma sin solución de continuidad con posterioridad a esa fecha, tienen derecho a un feriado básico de 25 días hábiles, a los cuales deberán adicionarse los sábados, domingo y festivos que incidan en el respectivo periodo. Igualmente tienen derecho a impetrar los días de feriado progresivo que les pudieren corresponder en conformidad a la ley.
- 2) Si por efecto de la norma convencional que los rige se hubiere otorgado a dichos dependientes un número inferior de días por concepto de feriado básico, éstos se encuentran facultados para exigir que esa empresa les conceda la totalidad de aquellos que no les fueron concedidos en su oportunidad, no procediendo en tal caso la compensación en dinero de los días adeudados.
- Por el contrario, los señalados trabajadores podrán pactar la compensación en dinero de los días de feriado progresivos adeudados, en la forma y condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe 138
- 3.859/138, 16.09.03.**
El fuero maternal de las profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, sujetas a contrato de reemplazo se extiende únicamente hasta la fecha de reintegro del titular 143
- 3.860/139, 16.09.03.**
La Dirección del Trabajo carece de competencia, para pronunciarse sobre la denuncia interpuesta en contra de un funcionario de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Til Til, por el supuesto delito de ejercicio ilegal de la profesión de médico veterinario, correspondiendo su conocimiento y resolución a los tribunales con competencia en lo criminal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe 145
- 3.861/140, 16.09.03.**
1) La sola presentación de un proyecto de contrato colectivo por el sindicato interempresa, en los términos previstos en el artículo 334 bis del Código del Trabajo, no obliga al empleador a dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 320 del mismo cuerpo legal, atendido que no se trata de un acto de carácter vinculante para el o los empleadores a quienes se les ha notificado el respectivo proyecto.
- 2) Sin perjuicio de lo anterior, en una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, una vez que el empleador ha manifestado su voluntad de negociar colectivamente de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 334 bis y siguientes del Código del Trabajo, nace para éste la obligación de efectuar la comunicación a que se refiere el artículo 320 del Código del Trabajo, a los restantes trabajadores de la empresa.



<p>3) Luego que el empleador ha manifestado explícitamente su voluntad de negociar con el sindicato interempresa y siempre que en la empresa no exista otro instrumento colectivo vigente, los cinco días con que cuenta para comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido dicho proyecto, comenzarán a correr desde el día siguiente a aquel en que le comunique al sindicato interempresa su intención de negociar, puesto que en este momento el proceso adquirirá carácter vinculante para las partes. Ahora bien, si la aceptación del empleador a negociar colectivamente tiene su origen en la circunstancia de haber dejado transcurrir el plazo de diez días hábiles sin manifestar su negativa a negociar, los cinco días para comunicar comenzarán a correr a contar del día siguiente de cumplido dicho plazo, oportunidad en que el proceso se convierte en obligatorio para las partes.</p> <p>4) La comisión negociadora laboral en los procesos iniciados a la luz del artículo 334 bis del Código del Trabajo, estará compuesta por la directiva del sindicato interempresa o por el número de sus miembros que ésta designe y el o los delegados sindicales, si los hubiere, o el representante de los trabajadores en caso de no existir estos últimos</p>	<p>148</p>
<p>3.862/141, 16.09.03.</p>	
<p>La ex-trabajadora del Banco del Estado señora ... tuvo derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, únicamente por la relación laboral que la unió con dicha entidad desde el 1° de febrero de 1989 hasta el 1° de agosto de 2002, beneficio que, según consta de los antecedentes acompañados, se encuentra pagado.....</p>	<p>153</p>
<p>3.863/142, 16.09.03.</p>	
<p>1) La exención de prestar servicios concedida a los tres dirigentes sindicales que ocupan los cargos de presidente, secretario y tesorero del Sindicato de Trabajadores de la empresa ..., con el objeto de dedicarse en forma exclusiva a la labor sindical, así como el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de dichos dirigentes, además del reemplazo del incentivo de producción por un bono fijo mensual otorgado a favor de los cinco directores de la referida organización que el empleador ha otorgado por al menos dos años, con la anuencia del sindicato, constituye un acuerdo de las partes en los términos previstos por el artículo 249 inciso final del Código del Trabajo, razón por la cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima dichos beneficios.</p> <p>2) Los dirigentes sindicales deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención, en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquéllas, por cuanto ello implicaría infringir la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.....</p>	<p>157</p>

3.864/143, 16.09.03.

Resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., dando aplicación a la cláusula tercera del contrato colectivo suscrito con fecha 12.06.01, con su sindicato de trabajadores, proceda a considerar en su cálculo los I.P.C. negativos que se hayan producido en algunos de los meses que comprende el período fijado en ella

161

3.865/144, 16.09.03.

Los sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que Bash Seguridad S.A. se propone distribuir y comercializar, que utilizan tarjetas o tecnología biométrica dactilar, marcas TOPDATA y CODAS, modelos indicados en el presente informe, se ajustan a las modalidades o características básicas que debe reunir un sistema de tipo electrónico-computacional y pueden, en consecuencia, estimarse una forma válida de registro para dichos efectos, de acuerdo a la normativa laboral vigente sobre la materia

163

3.866/145, 16.09.03.

- 1) El personal no docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año.
- 2) Al referido personal no docente que durante el período de interrupción de actividades escolares ha hecho uso de licencia médica, no le asiste el derecho a impetrar dicho beneficio en una época distinta

166

3.899/146, 22.09.03.

- 1) Las personas que realizan labores iguales o similares a las consignadas en el inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo en las instituciones de beneficencia a que se refiere el inciso 2° del mismo artículo se rigen por las disposiciones especiales contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo que regulan el contrato de trabajo de los trabajadores de casa particular, quedando sujetos en todas aquellas materias no reguladas en dicha normativa, a las disposiciones generales contempladas en dicho cuerpo legal.
- 2) Para los efectos previstos en el inciso 2° del mismo artículo deben entenderse por labores similares a las consignadas en el inciso 1°, todas aquellas que impliquen la realización de tareas semejantes a aquellas que en forma habitual y normalmente se realicen en un hogar

168

3.902/147, 22.09.03.

Deniega solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 4.004/201, de 2.12.2002, por el cual se manifiesta que no

se ajustaría a la legislación laboral, por implicar renuncia anticipada de derechos, mandato conferido a la empresa ... por sus trabajadores, para que prepague al banco ... con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a percibir al término del contrato de trabajo, préstamo que éste les otorgara, por encontrarse ajustado a derecho	171
3.903/148, 22.09.03.	
Las Corporaciones Municipales se encuentran facultadas para incorporar en las bases de los concursos públicos requisitos adicionales a los mínimos previstos por el legislador, siempre que no vulneren normas de orden constitucional, legal y reglamentaria	175
3.904/149, 22.09.03.	
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la procedencia del beneficio de desahucio fiscal.	
2) La obtención de jubilación, en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación que accede a dicho beneficio previsional a indemnización por años de servicio, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal	176
3.905/150, 22.09.03.	
Debe percibir el total del pago de la asignación anual de mérito, que contempla el artículo 30 bis de la Ley N° 19.378, el funcionario de la Corporación Municipal de Punta Arenas que hubiere terminado su relación laboral con esa entidad antes de percibir el total de dicha asignación	177
3.917/151, 23.09.03.	
1) Por la expresión "tiempos de espera" a que alude la parte final del inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores.	
2) La obligación contenida en el inciso final del referido artículo 25, en orden a que los camiones de carga terrestre interurbana deban contar con litera, se encuentra directamente condicionada a que el descanso de los choferes de dichos vehículos se realice en forma total o parcial a bordo de éstos	179
4.008/152, 26.09.03.	
1) No resulta procedente sin previa autorización judicial poner término al contrato de trabajo de plazo fijo celebrado entre un	

establecimiento particular subvencionado y el personal docente y no docente que goza de fuero maternal.	
2) La trabajadora que presenta determinada incapacidad auditiva estará obligada a someterse a exámenes o controles médicos, si ello se encuentra establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa o en el de Higiene y Seguridad, según corresponda, cuya inobservancia podrá ser sancionada en conformidad a la ley.	
3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia	184
4.009/153, 26.09.03.	
La Corporación de Desarrollo ... se encuentra facultada para descontar de las remuneraciones del personal docente las sumas correspondientes a reliquidaciones de impuestos, por el pago de beneficios en forma retroactiva o devengados en más de un período habitual de pago, en los términos previstos en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo, conjuntamente con los impuestos de las remuneraciones habituales de cada mes	187
4.010/154, 26.09.03.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la legislación laboral respecto de los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes de los Departamentos de Educación de las Municipalidades	188
4.062/155, 30.09.03.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia	189
4.191/156, 9.10.03.	
Los vigilantes privados de la empresa ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos en virtud del N° 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, por tanto, les asiste el derecho a que se les otorgue en domingo, a lo menos, dos de los días de descanso compensatorio en el respectivo mes calendario, conforme al inciso 4° de este mismo artículo	191
4.192/157, 9.10.03.	
1. La negociación colectiva es un proceso de carácter bipartito en donde las partes involucradas tienen el deber de lograr los acuerdos más cercanos a sus intereses y el Estado, representado por este Servicio, debe velar por la legalidad formal del respectivo proceso. De este modo, es lícito concluir que el legislador ha entregado a los interesados la carga de establecer los mecanismos adecuados para lograr el objetivo perseguido	

por el artículo 320 del Código del Trabajo, esto es, que el mayor número de trabajadores de una empresa, en donde no existe instrumento colectivo vigente, puedan negociar en un mismo período.

2. Si el proyecto de contrato colectivo presentado a un empleador en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, por un sindicato o un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente, involucra a la totalidad de los trabajadores que laboran en ella no sería aplicable la norma contenida en el artículo 320 del Código del Trabajo atendido que adolecería de uno de los presupuesto básicos cual es la existencia de otros trabajadores en la empresa a quienes efectuar la respectiva comunicación. De esta manera, el cómputo de los plazos establecidos dentro del proceso de negociación colectiva deberá efectuarse de acuerdo con las normas generales establecidas en el Libro IV del Código del Trabajo, en especial para el cálculo de aquel fijado al empleador para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado 193

4.210/158, 9.10.03.
 La obtención de pensión anticipada de vejez en relación al cargo docente en una Corporación Municipal, no da derecho al profesional de la educación a impetrar de ésta el beneficio de la indemnización por años de servicios, en el evento que el término de su relación laboral opere por tal causal 195

4.211/159, 9.10.03.
 La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la relación laboral de una enfermera-matrona, que se desempeña en el Servicio de Salud Metropolitano Sur, Hospital Trudeau, Oficina de Red, correspondiendo a la Contraloría General de la República emitir el pronunciamiento correspondiente 196

4.241/160, 11.10.03.
 Los dependientes de la Corporación Stadio ..., que prestan servicios como salvavidas, camarineros, auxiliares y camarineros de piscina y tenis y aquellos contratados para laborar como encargados de camarines y salvavidas en la Corporación Club Deportivo y Social ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical en virtud del N° 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso que les corresponde impetrar en el respectivo mes calendario, les sea otorgado en domingo 198

4.242/161, 11.10.03.
 La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las funciones especiales de las municipalidades establecidas en el artículo 5°, letra g), de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, correspondiendo su pronunciamiento a la Contraloría General de la República 201

circular, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES de la direccion del trabajo

1.- Circular

110 (extracto), 7.10.03.

Imparte instrucciones sobre formato de acta de reunión de
Comité Paritario 203

2.- Orden de Servicio

6, 26.09.03.

Procedimiento para la implementación de sustitución de multa
por capacitación, según artículo 477, incisos 5° y 6°, del
Código del Trabajo 203

3.- Resoluciones

1.142 (exenta), 6.10.03.

Modifica estructura interna del Departamento de Fiscalización 208

1.156 (exenta), 8.10.03.

Nombra Jefes de Unidades y Subjefe del Departamento de
Relaciones Laborales 211

1.157 (exenta), 8.10.03.

Modifica estructura del Departamento de Relaciones Laborales
y crea las Unidades que indica 211

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.

Selección de Dictámenes

FIS-173, 03.03.

Procedencia de traspasar depósitos convenidos a entidad auto-
rizada para administrar recursos de ahorro previsional volunta-
rio 215

FIS-210, 03.03.

Procedencia que las A.F.P. y la A.F.C. entreguen a sindicatos
debidamente representados por su directorio, información de
cotizaciones previsionales adeudadas a sus asociados 216

FIS-212, 03.03.

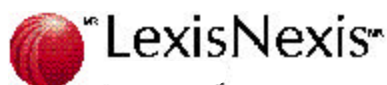
Desempeño de trabajos calificados como pesado y entero de
cotizaciones y aportes por este concepto 217

FIS-213, 03.03.

Requisitos para que mujeres casadas bajo régimen de sociedad
conyugal, puedan percibir fondos previsionales a título de
herencia 219

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	
3.671, 18.07.03. Procedencia de las Corporaciones Municipales constituidas al amparo del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, para acogerse a la Franquicia Tributaria contenida en el artículo 36, de la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo	222
3.819, 31.07.03. Franquicia Tributaria por Gastos de Capacitación en el caso de Sociedades de profesionales que optan por tributar acogidas a las normas de primera categoría	224
actualización de Nomina de inspecciones del trabajo	227

ISSN 0716-968X



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Año XVII • Nº 178
Noviembre de 2003

BOLETIN OFICIAL DIRECCION DEL TRABAJO

Principales Contenidos

ENTREVISTA

- Señor Guillermo Larraín, Superintendente de A.F.P.: "En el país tenemos una baja cultura previsional".

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- ¿Qué nos depara el futuro en materia de empleo?

CARTILLA

- Jornada de trabajo en el Comercio.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.889. Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.
- Ley Nº 19.905. Otorga un Bono Extraordinario.
- D.F.L. Nº 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- Resolución exenta 3E/Nº 2.242, de 2003, del Fondo Nacional de Salud. Condonación de las sumas que se devenguen, por concepto de interés penal, correspondientes a cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, declaradas y enteradas por Internet, en los plazos y condiciones que indica.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.

- Índice Temático.
- Jurisprudencia Administrativa del mes.

CIRCULAR, ORDEN DE SERVICIO Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.

ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

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

www.lexisnexus.cl
acliente@lexisnexus.cl

Ejemplar de Distribución Gratuita

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
Javier Romero Toro	Jefe Departamento Administrativo
Malva Espinosa Cifuentes	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo
Héctor Muñoz Torres	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Pedro Melo Lagos	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Francisco Huircaleo Román	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Adriana Moreno Fuenzalida	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Hugo Sánchez Sepúlveda	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Silva Escobedo	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

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

DIRECCION DEL TRABAJO

<i>Propietario</i> Dirección del Trabajo
<i>Representante Legal</i> María Ester Ferres Naz arala Abogado Directora del Trabajo
<i>Director Responsable</i> Marcelo Albornoz Serrano Abogado Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION
Camila Benado Benado Jefa de la Oficina de Comunicación y Difusión
José Castro Castro Abogado Jefe Unidad Servicio de Asistencia Técnica
Rosamel Gutiérrez Riquelme Abogado Departamento Jurídico
Ingrid Ohlsson Ortiz Abogado Departamento de Relaciones Laborales
Felipe Sáez Carlier Abogado Jefe de Gabinete Subsecretario del Trabajo
Inés Viñuela Suárez Abogado Departamento Jurídico
Paula Montes Rivera Periodista
Carlos Ramírez Guerra Administrador Público Editor del Boletín Oficial

Composición	: LexisNexis Chile, Miraflores 383, Piso 11. Fono: 510 5000.
Imprenta	: C y C Impresores Ltda. Bellavista 0309 - Santiago

NOTAS DEL EDITOR

La importancia del empleo/desempleo y las opciones a las que pueden recurrir los gobiernos para enfrentar estratégicamente este grave problema mundial, son analizados en el artículo que se incluye en Doctrina, Estudios y Comentarios, por Manuel Barrera, destacado sociólogo y colaborador permanente de este Boletín.

En la sección Normas Legales y Reglamentarias, destacamos la Ley N° 19.889 que modificó el Código del Trabajo, agregando un capítulo que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos.

En la sección de Jurisprudencia Administrativa emitida por el Servicio, destacamos los Dictámenes N°s. 3.899/146, que, entre otros, precisa el alcance de las palabras "labores similares" que utiliza el inciso 2° del artículo 146 del Código del Trabajo, y el Dictamen N° 3.917/151 que aclara la expresión "tiempos de espera" a que alude el párrafo final del inciso 1° del artículo 25 del Código del Trabajo.

En el apartado sobre normativa institucional, destacamos la Circular N° 6 que fija el procedimiento para la implementación de sustitución de multa por capacitación, de conformidad con lo establecido en los incisos 5° y 6° del artículo 477 del Código del Trabajo.

Por último, de la selección de jurisprudencia administrativa emitida por otros organismos públicos, destacamos el Dictamen FIS-210 de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, que señala que las A.F.P. y la A.F.C. pueden entregar a sindicatos debidamente representados por su directorio, información de cotizaciones previsionales adeudadas a sus asociados.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Malva Espinosa Cifuentes

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

