Código del Trabajo

Incluye Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo
Julio 2026

COMITÉ EDITORIAL

Carolina Priscila Campos Valdivia
Abogada
Subdirectora del Trabajo (s)

Pablo Reyes Carreño
Abogado
Jefe Departamento Jurídico y Fiscalía (s)

Marco Riquelme Aravena
Abogado
Jefe Departamento de Inspección (s)

Georgie Claire Letelier Araya
Abogada
Jefa Departamento de Relaciones Laborales (s)

María José Saavedra Galdames
Administradora Pública
Jefa Departamento De Atención De Usuarios (s)

Carlos Hernán Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

CÓDIGO DEL TRABAJO

Es propiedad de la Dirección del Trabajo
Agustinas 1253 Piso 10°, Santiago

© Derechos Reservados.
Prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre Propiedad Intelectual.

ISBN: 978-956-6098-92-8

Edición actualizada al 23 de julio de 2026

Código del Trabajo

Incluye Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo

ÍNDICE GENERAL

10 **FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

11 **TÍTULO PRELIMINAR**

17 **LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL**

18 **Título I**
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

18 Capítulo I
NORMAS GENERALES

23 Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

27 Capítulo III
DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES

28 Capítulo IV
DE LA JORNADA DE TRABAJO
Párrafo 1º
Jornada ordinaria de trabajo
Párrafo 2º
Horas Extraordinarias
Párrafo 3º
Descanso dentro de la jornada
Párrafo 4º
Descanso semanal
Párrafo 5º
Jornada Parcial

46 Capítulo V
DE LAS REMUNERACIONES

51 Capítulo VI
DE LA PROTECCIÓN A LAS REMUNERACIONES

57 Capítulo VII
DEL FERIADO ANUAL Y DE LOS PERMISOS

63 **Título II**
DE LOS CONTRATOS ESPECIALES

63 Capítulo I
DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

64 Capítulo II
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS
Párrafo 1º
Normas generales
Párrafo 2°
Normas especiales para los trabajadores agrícolas de temporada

67 Capítulo III
DEL CONTRATO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR, DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES PORTUARIOS EVENTUALES Y DEL BUCEO Y ACTIVIDADES CONEXAS
Párrafo 1º
Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional
Párrafo 2º
Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales
Párrafo 3°
Del contrato de buceo y actividades conexas

81 Capítulo IV
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS

82 Capítulo V
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

85 Capítulo VI
DEL CONTRATO DE LOS Y LAS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS
Párrafo 1º
Definiciones
Párrafo 2º
Forma, contenido y duración del contrato de trabajo
Párrafo 3º
De la periodicidad en el pago de las remuneraciones
Párrafo 4º
Cesiones temporales y definitivas
Párrafo 5º
Del derecho de información y pago por subrogación
Párrafo 6º
Del reglamento interno de orden, higiene y seguridad

88 Capítulo VII
DEL CONTRATO DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA

94 Capítulo VIII
DEL CONTRATO DE LOS TELEOPERADORES

96 Capítulo IX
DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

101 Capítulo X
DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS
Párrafo I
Definiciones
Párrafo II
Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes
Párrafo III
Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes
Párrafo IV
De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

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

108 Capítulo I
DEL REGLAMENTO INTERNO

112 Capítulo II
DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ

117 Capítulo III
DE LAS MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS

118 Título IV
DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

119 Título V
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

133 Título VI
DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

135 Título VII
DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Párrafo 1º
Del trabajo en régimen de subcontratación
Párrafo 2º
De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

145 LIBRO II DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

146 Título I
NORMAS GENERALES

150 Título II
DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

163 Título III
DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

165 Título IV
DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Párrafo 1°
De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo
Párrafo 2°
De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo

169 Título V
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

170 LIBRO III DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

171 Título I
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

171 Capítulo I
DISPOSICIONES GENERALES

173 Capítulo II
DE LA CONSTITUCIÓN DE LOS SINDICATOS

177 Capítulo III
DE LOS ESTATUTOS

179 Capítulo IV
DEL DIRECTORIO

184 Capítulo V
DE LAS ASAMBLEAS

185 Capítulo VI
DEL PATRIMONIO SINDICAL

187 Capítulo VII
DE LAS FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

190 Capítulo VIII
DE LAS CENTRALES SINDICALES

193 Capítulo IX
DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN

196 Capítulo X
DE LA DISOLUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

196 Capítulo XI
DE LA FISCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES

197 Título II
DEL DELEGADO DEL PERSONAL

198 LIBRO IV DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

199 Título I
NORMAS GENERALES

202 Título II
DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

204 Título III
DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

206 Título IV
EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

206 Capítulo I
REGLAS GENERALES

207 Capítulo II
OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN

208 Capítulo III
DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

209 Capítulo IV
IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

210 Capítulo V
PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

211 Capítulo VI
DERECHO A HUELGA

215 Capítulo VII
LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA

219 Título V
REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

219 Capítulo I
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

220 Capítulo II
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

222 Título VI
DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

224 Título VII
DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE

224 Capítulo I
DE LA MEDIACIÓN

224 Capítulo II
DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

225 Capítulo III
DEL ARBITRAJE

228 Título VIII
DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

229 Título IX
DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN

231 Título X
DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

233 LIBRO V DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

234 Título I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO

234 Capítulo I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

238 Capítulo II
DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DEL TRABAJO
Párrafo 1º
De los principios formativos del proceso
Párrafo 2º
Reglas comunes
Párrafo 3º
Del procedimiento de aplicación general
Párrafo 4º
Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales
Párrafo 5º
De los recursos

Párrafo 6º
Del Procedimiento de Tutela Laboral
Párrafo 7°
Del procedimiento monitorio

262 **Título II**
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS

263 **Título Final**
DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN

271 **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

275 **APÉNDICES**

276 **LEY N° 21.822**
LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES Y DE PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DIGNO, ACTIVO Y SALUDABLE

279 **LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

281 **Título I**
DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA

285 **Título II**
DE LAS FUNCIONES

291 **Título III**
DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO

292 **Título IV**
DEL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES Y DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES

296 **Título V**
PROHIBICIONES

297 **Título VI**
DE LAS DENUNCIAS Y FISCALIZACIONES

298 **Título VII**
DEL PERSONAL

301 **Título VIII**
DE LA ESCUELA TÉCNICA DEL SERVICIO Y DE LOS REQUISITOS DE INGRESO Y ASCENSO

302 **Título IX**
DISPOSICIONES VARIAS

303 **ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

353 **ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO [1] [2]

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

DECRETO CON FUERZA DE LEY:

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

[1] Publicado en el Diario Oficial de 16.01.03, y conforme con las rectificaciones publicadas en el Diario Oficial de 27.03.03.

[2] **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), 19.889 (D.O.: 24.09.03); 19.920 (D.O.: 20.12.03); el alcance interpretativo de la Ley N° 19.945 (D.O.: 25.05.04); y las leyes N°s. 19.973 (D.O.: 10.09.04); 19.978 (D.O.: 28.10.04); 19.988 (D.O.: 18.12.04); 20.001 (D.O.: 5.02.05); 20.005 (D.O.: 18.03.05), 20.022 (D.O.: 30.05.05); 20.023 (D.O.: 31.05.05); 20.047 (D.O.: 2.09.05); 20.057 (D.O.: 23.09.05); 20.058 (D.O.: 26.09.05); 20.069 (D.O.: 21.11.05); 20.087 (D.O.: 3.01.06); 20.118 (D.O.: 25.08.06); 20.123 (D.O.: 16.10.06); 20.137 (D.O.: 16.12.06); 20.166 (D.O.: 12.02.07); 20.164 (D.O.: 14.02.07); 20.167 (D.O.: 14.02.07); 20.174 (D.O.: 5.04.07); 20.175 (D.O.: 11.04.07); 20.178 (D.O.: 25.04.07); 20.189 (D.O.: 12.06.07); 20.194 (D.O.: 7.07.07); 20.215 (D.O.: 14.09.07); 20.219 (D.O.: 3.10.07); 20.227 (D.O.: 15.11.07); 20.252 (D.O.: 15.02.08); 20.260 (D.O.: 29.03.08); 20.271 (D.O.: 12.07.08); 20.279 (D.O.: 1.07.08); 20.281 (D.O.: 21.07.08); 20.287 (D.O.: 17.09.08); 20.308 (D.O.: 27.12.08); 20.321 (D.O.: 5.02.09); 20.336 (D.O.: 3.04.09); 20.348 (D.O.: 19.06.09); 20.367 (D.O.: 7.08.09); 20.396 (D.O.: 23.11.09); 20.399 (D.O.: 23.11.09); 20.416 (D.O.: 3.02.10); 20.422 (D.O.: 10.02.10); 20.425 (D.O.: 13.02.10); 20.448 (D.O.: 13.08.10); 20.482 (D.O.: 4.01.11); 20.510 (D.O.: 28.04.11); 20.535 (D.O.: 3.10.11); 20.539 (D.O.: 6.10.11); 20.540 (D.O.: 6.10.11); 20.545 (D.O.: 17.10.11); 20.607 (D.O.: 8.08.12); 20.611 (D.O.: 8.08.12); 20.613 (D.O.: 8.08.12); 20.684 (D.O.: 23.08.13); 20.720 (D.O.: 9.01.14); 20.729 (D.O.: 4.03.14); 20.760 (D.O.: 9.07.14); 20.764 (D.O.: 18.07.14); 20.761 (D.O.: 22.07.14); 20.767 (D.O.: 12.08.14); 20.774 (D.O.: 4.09.14); 20.773 (D.O.: 17.09.14); 20.769 (D.O.: 20.09.14); 20.780, (D.O.: 29.09.14); 20.786 (D.O.: 27.10.14); 20.787 (D.O.: 30.10.14); 20.823 (D.O.: 7.04.15); 20.821 (D.O.: 18.04.15); 20.828 (D.O.: 18.04.15); 20.830 (D.O.: 21.04.15); 20.832 (D.O.: 5.05.15); 20.876 (D.O.: 6.11.15); 20.899 (D.O.: 8.02.16); 20.903 (D.O.: 1.04.16); Ley N° 20.907 (D.O.: 14.04.16); Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16); Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16); Ley N° 20.949 (D.O.: 17.09.16); Ley N° 20.974 (D.O.: 3.12.16); Ley N° 21.009 (D.O.: 28.04.17); Ley N° 21.012 (D.O.: 9.06.17); Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.17); Ley N° 21.018 (D.O.: 20.06.17); Ley N° 21.017 (D.O.: 7.07.17); Ley N° 21.033 (D.O.: 5.09.17); Ley N° 21.042 (D.O.: 8.11.17); Ley N° 21.063 (D.O.: 30.12.17); Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18); Ley N° 21.142 (1.03.19); Ley N° 21.155 (D.O.: 2.05.19); Ley N° 21.165 (D.O.: 26.07.19); Ley N° 21.210 (D.O.: 24.02.20); Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20); Ley N° 21.258 (D.O.: 2.09.20); Ley N° 21.260 (D.O.: 4.09.20); Ley N° 21.269 (D.O.: 21.09.20); Ley N° 21.271 (D.O.: 6.10.20); Ley N° 21.275 (D.O.: 21.10.20); Ley N° 21.280 (9.11.20); Ley N° 21.327 (30.04.21); Ley N° 21.347 (3.06.21); Ley N° 21.361 (D.O.: 27.07.21); Ley N° 21.371 (D.O.: 29.09.21); Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21); Ley N° 21.382 (D.O.: 21.10.21); Ley N° 21.391 (D.O.: 24.11.21); Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21); Ley N° 21.400 (D.O.: 10.12.21); Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22); Ley N° 21.436 (D.O.: 9.04.22); Ley N° 21.441 (D.O.: 9.05.22); Ley N° 21.476 (D.O.: 2.08.22); Ley N° 21.498 (D.O.: 15.11.22); Ley N° 21.545 (D.O.: 10.03.23); Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23); Ley N° 21.592 (D.O.: 21.08.23); Ley N° 21.628 (D.O.: 31.10.23); Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23); Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24); Ley N° 21.675 (D.O.: 14.06.24); Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24); Ley N° 21.755 (D.O. 11.07.25); Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25); Ley N° 21.780 (D.O.: 13.11.25); Ley N° 21.789 (D.O.: 20.01.26); Ley N° 21.797 (D.O.: 7.02.26); Ley N° 21.822 (D.O.: 1.06.26) , y Ley N° 21.828 (D.O.: 23.07.26).
Por razones de espacio no se incluyen las notas marginales sobre el orden legal de la respectiva normativa considerada para fijar este texto refundido.

TÍTULO PRELIMINAR

Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. [3]

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. [4] [5]

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código. [6]

Art. 2°. 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. [7]

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

a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. [8] [9] [10] [11]

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. [12] [13] [14] [15] [16] [17]

---

[3] La letra c) del artículo 4 de la Ley N° 21.770 (D.O.: 29.09.25), que establece una Ley Marco de Autorizaciones Sectoriales prescribe que quedarán fuera del ámbito de aplicación de la misma, los actos administrativos y demás trámites que versen sobre materias del ámbito laboral reguladas por el Código del Trabajo y su normativa asociada.

[4] Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.834. Las relaciones del Estado con los funcionarios municipales se rigen por el Estatuto Administrativo, aprobado por la Ley N° 18.883. Los profesionales de la educación regulan sus relaciones laborales por las normas de la Ley N° 19.070, aplicándose en forma supletoria, el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

[5] El personal contratado en las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y Servicio de Investigaciones en base al Código del Trabajo, son considerados empleados de la Administración Civil del Estado, afectos a la Ley N° 16.744, debiendo ser fiscalizados por la Inspección del Trabajo cuando sufra un accidente del trabajo grave y fatal, cursando las sanciones que correspondan. Dictamen N° 60.548, 30.07.15, de la Contraloría General de la República.

[6] El artículo 2° de la Ley N° 19.945 (D.O.: 25.05.04), prescribe que este "inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.".

[7] La Ley N° 19.831, que crea el Registro Nacional de Servicios de Transporte Remunerado de Escolares "habilitante para la prestación de dicho servicio, y de los vehículos con que se presta", en su artículo 4° inciso segundo, establece que "No será admisible la inscripción como conductores y acompañantes para las personas cuyo certificado de antecedentes para fines especiales, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, contenga anotaciones relativas a los delitos previstos en los párrafos 2°, 3°, 5°, 6° y 9° del Título VII, del Libro II del Código Penal, y en los artículos 142, 372 bis, 374 bis y 411 quáter del mismo Código.".

[8] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). Anteriormente, este inciso había sido modificado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). El Dictamen N° 3.519/034, 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

[9] El Decreto N° 122, 24.07.23, del M. de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

[10] V. artículo 62 bis de este mismo Código.

[11] La medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas. (Dictamen N° 8.005/323, 11.12.95).

[12] Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[13] Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

[14] La exigencia de requisitos, información o certificados que den cuenta de antecedentes que no dicen estricta relación con la capacidad e idoneidad de una persona en relación a las funciones a cumplir, constituye una vulneración a la garantía del derecho a la no discriminación, tanto en el contexto de las ofertas de empleo, las relaciones laborales y su término. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

[15] La obligación exigida a un trabajador, de presentar finiquito de trabajo de su empleador anterior, a su nuevo empleador, no se ajusta a derecho, toda vez que con ello, se infringirían aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

[16] En el sistema jurídico de nuestro país, las personas se encuentran dotadas de un derecho constitucional en el ámbito laboral, que les garantiza no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, es decir, según señala el propio precepto del texto fundamental, cualquier discriminación que no diga relación con la idoneidad o capacidad personal (Dictámenes N°s. 495/19, 23.07.25, y 3.840/194, 18.11.02).

[17] Ningún trabajador o postulante a un empleo puede ser obligado de manera directa, solapadamente o a través de terceros a proporcionar información de sus datos personales que no se relacionen con su capacidad e idoneidad. Asimismo, ningún empleador puede hacerse valer de estos antecedentes a fin de tenerlos en consideración

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. [18] [19] [20] [21] [22] [23] [24] [25] [26] [27]

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. [28] [29]

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto. [30]

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. [31] [32]

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno. [33] [34]

---

para la contratación o para la evaluación del desempeño laboral, salvo que los mismos incidan en la capacidad o idoneidad personal del postulante o trabajador para el desarrollo del empleo. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

18 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra b) del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo. Anteriormente este inciso fue modificado por el artículo 57 de la Ley N° 21.675 (D.O.: 14.06.24), y por los artículos 11 de la Ley N° 21.155 (D.O.: 2.05.19), y 1°, N° 1, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 5.947/36, 31.12.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155.

19 El Decreto N° 1.907, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

20 El artículo 7° de la Ley N° 19.779 (D.O.: 14.12.01), prescribe que no podrá condicionarse la contratación de trabajadores, tanto en el sector público como privado, ni la permanencia o renovación de sus empleos, ni su promoción, a los resultados del examen destinado a detectar la presencia del virus de inmunodeficiencia humana, como tampoco exigir para dichos fines la realización del mencionado examen.

21 El Dictamen N° 0850/29, 28.02.05, concluye que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en este inciso.

22 El respeto al derecho a la no discriminación constituye uno de los objetivos más importantes para el legislador laboral, pues configura, en su calidad de derecho fundamental, "una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana, por cuanto se constituye en un verdadero derecho subjetivo, en tanto ampara y tutela los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero "status jurídico" para los mismos, irrenunciable e irreductible" (Dictamen N° 2.856/162, 30.08.02).

23 El Decreto N° 162, 1.09.17, del Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Su artículo 18, se refiere al derecho de la persona mayor tiene al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

24 El N° 16 del artículo 9 de la Ley N° 21.331, asegura a la persona con enfermedad mental o discapacidad psíquica o intelectual el derecho a no sufrir discriminación por su condición en cuanto a prestaciones o coberturas de salud, así como en su inclusión educacional o laboral.

25 El artículo 1° de la Ley N° 21.422 (D.O.: 16.02.22), establece que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

26 No resulta jurídicamente procedente que el empleador considere antecedentes tales como los compromisos comerciales y financieros, el estado de salud y los antecedentes penales, entre otros, de la persona trabajadora de manera que tal información condicione su acceso o permanencia en el empleo, salvo que estos antecedentes sean parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutar el trabajo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

27 El artículo 15 de la Ley N° 21.822 (D.O.: 1.06.26), establece que las personas mayores tienen derecho al trabajo digno y decente, con igualdad de oportunidades y de trato respecto a los demás, además de señalar, entre otros, que corresponde al Estado el deber de dar protección al ejercicio del derecho al trabajo de la persona mayor. La Ley N° 21.822 (D.O.: 1.06.26), entrará en vigencia a contar del 1.06.27.

28 El artículo 2° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), define el concepto de discriminación arbitraria. La letra a) del artículo 6° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), establece que no se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. El inciso final de artículo 6° de la Ley N° 20.609, señala que si la situación a que se refiere su letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

29 Véase el inciso final del artículo 194 de este mismo Código.

30 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra b) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

31 El Dictamen N° 3.712/39, 25.09.13, concluye: 1-. La entrada en vigencia del inciso 3° del artículo 1° de la Ley 20.575, no ha modificado el inciso 7° del artículo 2° del Código del Trabajo, por cuanto el legislador no lo ha señalado así expresamente, ni se dan los supuestos para establecer una derogación tácita del mismo precepto; 2-. En virtud de lo dispuesto en las normas legales examinadas en el presente informe, se encuentra prohibido realizar ofertas de trabajo o incorporar a las etapas de selección de personal la exigencia de acreditar la situación comercial de los postulantes, y 3-. Asimismo, se encuentra prohibido constitucionalmente y por tratados internacionales, condicionar la permanencia en el empleo a las mismas exigencias señaladas en los números anteriores.

32 El N° 1 del Dictamen N° 4.084/43, 18.10.13, concluye que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual suscrita por los vendedores integrales y asistentes de venta integral y la empresa Ripley Store S.A., en cuanto a través de dicha convención se obliga a los aludidos trabajadores a abstenerse de mantener deudas o gravámenes de cualquier índole durante la vigencia del contrato, prohibición esta que vulnera garantías constitucionales como el derecho a la libertad de trabajo, a la no discriminación y a la vida privada.

33 Inciso intercalado como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 22 de la Ley N° 21.258 (D.O.: 2.09.20).

34 El Dictamen N° 495/19, 23.07.25, concluye: 1) El condicionamiento de la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, así como la exigencia para dichos fines de un certificado o examen, constituye un comportamiento ilícito para el empleador que atenta contra el derecho a no discriminación laboral, y 2) En particular, el empleador se encuentra impedido de condicionar

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren. [35]

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. [36] [37] [38] [39] [40] [41] [42] [43] [44]

Art. 3°. 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, [45] [46]

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 la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. [47]

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

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

---

el cambio de labores o funciones del trabajador o de la trabajadora al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dicho efecto certificado o examen alguno.

35 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra c) del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

36 El Decreto N° 732 12.11.71, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.11.71), promulgó el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina. El Decreto N° 789, 27.10.89, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 9.12.89), promulgó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

37 El Decreto N° 733 13.11.71, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 13.11.71), promulgó el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. El Decreto N° 747, 26.10.71, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.11.71), aprueba Convención Internacional sobre "Eliminación de todas las formas de discriminación racial".

38 El Decreto N° 201, 25.08.08, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.09.08), promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. El Decreto N° 99, 25.03.02, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 20.06.02), promulga la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad.

39 El Decreto N° 48, 27.04.21 (D.O.: 16.09.21), promulga el Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930, y su Protocolo de 2014, ambos de la Organización Internacional del Trabajo. El Decreto N° 227, 12.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 105 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la abolición del trabajo forzoso. El Decreto N° 31, 10.06.21 (D.O.: 30.10.21), del Trabajo, crea Comisión Asesora Ministerial para la Implementación del Protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 (P029), de la Organización Internacional del Trabajo.

40 V. Dictamen N° 0374/005, de 22.01.10, que informa ampliamente sobre el Derecho a la No Discriminación.

41 El Dictamen N° 3.704/134, 11.08.04, fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2º, del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral. El Dictamen N° 2.660/033, 18.07.14, actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, contenida en Dictamen N° 3.704/134, de 11.08.2004, a la luz de los efectos de la Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación. El Dictamen N° 1.300/030, 21.03.17, actualiza la doctrina vigente de esta Dirección, la cual se encuentra contenida en los dictámenes N° 3.704/134, 11.08.04, y N° 2.660/033, 18.07.14, en relación al sentido y alcance del inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, referido al concepto de actos de discriminación, en razón de las modificaciones incorporadas al precitado artículo por la Ley N° 20.940.

42 La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

43 El Dictamen N° 2.706/53, 29.11.21, concluye que no resulta jurídicamente procedente que en el proceso de contratación laboral se efectúen consultas al postulante acerca de su estado de salud, y en particular, si padece la enfermedad COVID-19. Lo anterior, por tratarse de datos sensibles que forman parte de su privacidad y, en consecuencia, condicionan su contratación laboral a la ausencia de dicha enfermedad. Tal procedimiento resultaría discriminatorio de acuerdo con lo establecido en los incisos 4° y 6° del artículo 2° del Código del Trabajo, sin que exista una norma excepcional de la autoridad sanitaria que lo autorice.

44 La Constitución Política de la República ha garantizado el derecho fundamental a la no discriminación, garantía que en el ámbito laboral se encuentra consagrada en el artículo 2 del Código del Trabajo, conforme al cual se prohíbe cualquier trato discriminatorio que no se base en la idoneidad o capacidad laboral, considerando, entre otras las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, género, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, protección que comprende todo el ciclo laboral desde la formulación de ofertas de trabajo, el acceso al empleo, la relación laboral y su término. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

45 El Dictamen N° 6.191/315, de 14.10.97, sostiene que "mientras no cese la actividad de la empresa fallida aun cuando sea en su fase de liquidación, si ocupa medios personales, materiales e inmateriales destinados a un fin económico con una individualidad legal determinada la empresa no se ha extinguido, manteniéndose los contratos de trabajo mientras no les afecte causa legal de término así como las organizaciones sindicales que tengan por base a dicha empresa. Asimismo, encontrándose vigentes los contratos de trabajo la persona del empleador subsiste y sólo pasa por ministerio de la ley su representación al síndico, de acuerdo a la legislación de quiebras".

46 Corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad. (Dictámenes N°s. 5.423/249, 25.08.95 y 5.073/082, 16.12.14).

47 El hogar de la empleadora en el cual se desempeña una trabajadora de casa particular no procede calificarlo de empresa, para los efectos de su adhesión a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. (Dictamen N° 1.507/017, de 5.04.11).

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

Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código. [48]

Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrán presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Título IV del Libro IV de este Código. [49] [50] [51]

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

Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores. [52] [53] [54] [55] [56] [57] [58] [59]

---

[48] La Circular N° 82, 10.08.15, sistematiza instrucciones sobre tramitación de solicitudes de investigaciones en materia de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador.

[49] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 5° de la Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21). Anteriormente, este artículo había sido modificado por por el artículo 1°, N° 2, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16), y por el artículo único, N° 1, letras a) y b) de la Ley N° 20.760 (D.O. 9.07.14), y por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[50] El Dictamen N° 3.406/054, 3.09.14, fija sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760 de 9.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos.

[51] El Dictamen N° 0607/008, 5.02.15, concluye que la entrada en vigencia de la Ley N° 20.760 de 9.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos, no alteró las reglas relativas a la oportunidad para la presentación del proyecto de contrato colectivo.

[52] Resulta jurídicamente procedente considerar que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad confeccionado en conformidad al artículo 153 del Código del Trabajo por la empresa Manuel González Barjacoba, la que habría terminado su giro en marzo pasado, ha sido traspasado, en virtud de lo previsto en el inciso 2° del artículo 4° del mismo cuerpo legal, a Agrícola Mansel S.A., por haberse ésta constituido como continuadora de las actividades comerciales de la anterior y haber asumido las obligaciones laborales que la misma tenía con sus trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de julio de 2001." (Dictamen N° 1.607/35, de 28/04/2003).

[53] El legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la misma no alteran tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. Igualmente, este Servicio, ha sostenido que lo fundamental para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Dictámenes N°s 4.919/115, 23.10.17; 5.047/220, 26.11.03, y 1.607/35, 28.04.03.

[54] El precepto del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo obliga al nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores. Se reconsidera, por consiguiente, toda doctrina contraria a la enunciada anteriormente. El precepto en comento fue concebido como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos, tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa. (Dictamen N° 0849/28 de 28.02.2005).

[55] La subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores, en caso de verificarse la modificación total o parcial del dominio o mera tenencia, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes (Dictamen N° 2.661/161, 31.05.93).

[56] La incorporación de un nuevo socio a la empresa y el eventual cambio de razón social en la misma, no afecta los derechos que individual o colectivamente tienen los trabajadores que laboran en ella, subsistiendo la vigencia de los contratos individuales y colectivos, la antigüedad laboral del dependiente y el derecho a percibir el pago de las indemnizaciones por término de contrato cuando ello procediere (Dictamen N° 1.296/056, 3.04.01).

[57] La relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador considerando como tal la "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturals o benéficos". Lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4º inciso 2º, del Código del Trabajo, antes mencionado, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a "los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores". Dictámenes N°s. 4.607/324, 31.10.00 y 2.824/77, 22.06.17.

[58] Del inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes... De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo e instrumentos colectivos, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato. Dictámenes N°s. 3.281/184, 30.06.99, y 2.824/77, 22.06.17.

[59] La subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio o mera tenencia de la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, razón por la cual tal situación no constituye causal de término de los contratos de trabajo de los respectivos dependientes, no viéndose así afectada, la plena vigencia de los instrumentos celebrados con la entidad primitiva, los cuales se mantienen en su totalidad. Dictámenes N°s 4.919/115, 23.10.17, y 3.314/57, 28.06.16. En este último sentido, el Dictamen N° 3.281/184, 30.06.99, indica que: "De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo e instrumentos colectivos, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato."

De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador. [60] [61]

Art. 5°. 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. [62] [63] [64] [65] [66] [67] [68] [69]

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. [70] [71] [72]

[60] El Dictamen N° 2.736/049, de 8.07.11, fija sentido y alcance del inciso 3° del artículo 4° del Código del Trabajo, agregado por el artículo único de la Ley N° 20.510.

[61] Inciso incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.510 (D.O.: 28.04.11).

[62] El Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09, concluye: 1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen 2.328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente; 2) Los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, los cuales reconocen como su fundamento último, la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, y 3) Para conciliar las conclusiones anteriores, existen ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

[63] Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos. Dictámenes N°s. 4.731/081, de 3.11.10, y 2.496/68, 7.06.17.

[64] El Dictamen N° 260/019, 24.01.02, concluye que el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, pero en ningún caso podrá tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores.

[65] El Dictamen N° 2.856/162, 30.08.02, fija sentido y alcance del inciso primero, del artículo 5º, del Código del Trabajo.

[66] Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

[67] El Dictamen N° 3.704/134, 11.08.04, precisa que: "Los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica, sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquier sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos. (Dictamen N° 2.856/162, 30.08.02).

[68] El Título VI del D.F.L. N° 3 de 2006, del Ministerio de Economía, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Propiedad Industrial, trata sobre la regulación de las invenciones desarrolladas por personas dentro del ámbito de empresas o entidades en las que prestan sus servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia. Dictamen N° 5.342/31, 15.11.19.

[69] El Dictamen N° 3.088/32, 17.11.20, atiende diversas consultas sobre la implementación de la Ley N° 21.120 que reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género en el marco de los derechos fundamentales.

[70] Las leyes laborales rigen in actum, es decir, son de aplicación inmediata, atendida la naturaleza de orden público que presenta el derecho laboral, circunstancia ésta que limita la autonomía de la voluntad de las partes, al establecer derechos mínimos elevados a la categoría de irrenunciables, irrenunciabilidad que nuestra legislación consagra en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo... el principio del efecto inmediato de la ley que se aplica a las leyes laborales, implica que la nueva normativa rige el porvenir desde su entrada en vigencia, sin permitir la subsistencia de la anterior, ni siquiera para las relaciones jurídicas nacidas en el tiempo que esta regía. (Dictamen N° 3.278/175, de 7.10.02).

[71] La doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, respecto de esta disposición, que hace explícito el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, manifiesta, que no procede jurídicamente pactar descuentos de las remuneraciones si se hace con infracción de las normas laborales vigentes, o contra valores del finiquito estando vigente el contrato de trabajo si ello implica renuncia anticipada de derechos (doctrina contenida, entre otros, en dictámenes N° 3.902/147, de 22.09.2003 y N° 4.359/237, de 24.07.1997).

[72] El Dictamen N° 3.268/046, 22.08.14, concluye: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo, y 2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. [73] [74] [75] [76] [77] [78] [79] [80] [81]

Art. 6°. 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.

[73] El Dictamen N° 6.001/379, de 13.12.99, señala que no resulta jurídicamente procedente que la empresa modifique unilateralmente el otorgamiento de becas de estudio pactadas en los contratos colectivos vigentes, debido al nuevo tratamiento tributario que de dicho beneficio ha efectuado el Servicio de Impuestos Internos.

[74] El Dictamen N° 4.541/319 de 22.09.98, señala que resulta jurídicamente improcedente controlar el tiempo que los trabajadores destinan al uso de los servicios higiénicos.

[75] El Dictamen N° 6.696/314, de 2.12.96, señala que las modificaciones a un contrato colectivo celebrado por una organización sindical son inoponibles respecto de los socios afectos a dicho instrumento colectivo que no concurrieron con su voluntad, personalmente o a través de mandatario, a la suscripción de las referidas modificaciones.

[76] El Dictamen N° 4.958/219, de 28.08.92, señala que la revisión de efectos personales como la inspección corporal de los trabajadores atenta contra su dignidad y honra, ya que con ello se estaría infringiendo el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de Chile (Boletín Oficial N° 44, septiembre de 1992, p. 47).

[77] La Orden de Servicio N° 9, de 31.12.08, imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N° 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones en las cuales ha entrado o entrará en vigencia la Reforma Procesal Laboral incorporada por la Ley N° 20.087. (Boletín Oficial N° 252, enero 2010, p. 91).

[78] Las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato… la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1.564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan " hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con "aprobación de la otra". De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta". En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle. (Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96).

[79] El legislador ha radicado los efectos de un instrumento colectivo en quienes hubieren sido parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el empleador y los socios del sindicato que negoció colectivamente en su representación, así como el grupo de trabajadores reunido al efecto, en su caso. (Dictámenes N°s. 1.016/48, 23.02.99; 221/16, 16.01.01; 3.315/058, 28.06.16, y 4.457/110, 22.09.17.).

[80] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[81] La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

LIBRO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL

Título I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
NORMAS GENERALES

Art. 7°. 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. [82] [83] [84] [85] [86] [87] [88] [89] [90]

Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo. [91]

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

[82] Resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo una cláusula de confidencialidad, incluso para regir más allá del tiempo de su duración, en la medida que respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesible por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza ese tipo de información, debiendo consignarse expresamente el carácter reservado de los mismos. (Dictamen N° 4.731/081, de 3.11.10).

[83] El trabajo gratuito es aquel que se presta por regla generalísima, en forma ocasional y discontinua en el tiempo, en forma voluntaria por parte del prestador de los servicios y sin perseguir una remuneración a cambio, encontrando su justificación en razones tales como la solidaridad, la buena vecindad, el agradecimiento, la familiaridad u otra finalidad lícita. Así también, el móvil de la prestación desinteresada puede también girar en torno a empresas ideológicas, partidos, sindicatos, agrupaciones artísticas, organizaciones no gubernamentales, etc. (Dictamen N° 058/01, de 7.01.10).

[84] Para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia, y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (Dictamen N° 1.886/0163, de 11.05.00).

[85] El Dictamen N° 4.355/049, 11.11.13, concluye que la mujer casada bajo sociedad conyugal puede suscribir válidamente contrato de trabajo como dependiente, con una empresa individual de responsabilidad limitada cuyo titular es su marido, como empleadora.

[86] No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de éste, y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria (Dictámenes N°s. 8134/165, de 18.11.1988, y 114/15, de 9.01.1998).

[87] La ejecución de la prestación de servicios en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, es el elemento propio o característico del contrato de trabajo que permite diferenciarlo de otras relaciones jurídicas bilaterales (V.: Dictamen N° 423/27, 29.01.97). Otro componente típico de la relación laboral es el principio de ajenidad que deriva, tanto del concepto en comento como de la función social del trabajo, desde que cada trabajador realiza su labor "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión (V.: Dictámenes N°s. 691/12, de 29.01.16, 4.958/219, 28.08.92; 5.301/251, 14.09.92, y 4.458/205, 1.08.94).

[88] El Dictamen N° 691/12, de 29.01.16, concluye que no resulta procedente la celebración de contrato de trabajo entre convivientes civiles que han pactado comunidad de bienes, conforme al artículo 15 de la Ley 20.830, mientras dicho pacto se mantenga vigente, por las razones jurídicas señaladas en este informe.

[89] En conformidad al artículo 1.545 del Código Civil, "todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales". Del precepto legal preinserto se infiere que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser dejados sin efecto ni modificados, salvo mutuo acuerdo o concurrencia de alguna causal legal, procediendo su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, a menos que se presente una de las excepciones anotadas. (Dictámenes N°s. 4.488/255, 27.08.99, y 2.703/042, 19.05.16).

[90] Sobre características del vínculo de subordinación y dependencia, ver: Dictámenes N°s. 5.299/249, 14.09.92 y 3.537/063, 6.07.16.

[91] El hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad. (Dictamen N° 3.709/111, de 23.05.91).

de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno. [92] [93]

Las normas de este Código sólo se aplicarán a los trabajadores independientes en los casos en que expresamente se refieran a ellos. [94] [95] [96]

Art. 9°. 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. [97] [98]

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. [99]

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. [100]

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. [101]

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes. [102]

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos

---

92 El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

93 V. Decreto N° 313, de 1972, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.

94 Nuestro ordenamiento jurídico establece en el artículo 8° del Código del Trabajo la existencia de un contrato de trabajo cuando la prestación de los servicios personales del trabajador se efectúa bajo dependencia y subordinación del empleador, aun cuando no hayan suscrito un contrato de trabajo entre ellas. Lo señalado es consecuencia de que la relación laboral es la que genera efectivamente derechos y obligaciones entre las partes y constituye en nuestra normativa una manifestación del principio de primacía de la realidad, conforme al cual deberá estarse a la realidad de los hechos por sobre lo que indiquen los documentos, al momento de analizar si estamos en presencia o no, de una relación laboral. La doctrina expuesta se encuentra en armonía con lo señalado por este Servicio mediante Dictamen N° 3.161/064, de 29.07.08.

95 V. website institucional http://www.dt.gob.cl: Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales en archivos word.

96 El Decreto N° 1, de 2021 (D.O.: 22.05.21), aprueba Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 15 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.271, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar. De acuerdo con el Decreto N° 35, de 13.07.21 (D.O.: 31.08.21), del Trabajo, el referido reglamento no será aplicable a la prestación de servicios a que se refiere el inciso tercero del artículo 8 del Código del Trabajo. Con todo, los adolescentes, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar, por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

97 Como lo ha establecido la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Ord. N° 5.056, de 23.10.84, la escrituración del contrato tiene como objetivo servir de prueba de lo pactado entre empleador y trabajador, y el incumplimiento de esta obligación acarrea para el empleador la aplicación de multa administrativa.

98 El contrato individual de trabajo puede contener tanto cláusulas expresas como tácitas (Dictámenes N°s. 3.524/68, 7.08.06, y 653/16, 7.02.17).

99 El Dictamen N° 0725/010, de 14.02.12, concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

100 El Dictamen N° 3.170/063, de 5.08.11, concluye: **1)** En caso de negativa del trabajador a firmar su contrato de trabajo por medios electrónicos, el empleador debe recurrir al procedimiento señalado en el inciso 3° del artículo 9° del Código del Trabajo, y **2)** En caso de existir impedimentos físicos o geográficos para suscribir digitalmente la documentación laboral, el empleador debe tomar las providencias necesarias para subsanar los inconvenientes y permitir la firma del trabajador.

101 El Dictamen N° 5.247/121, 30.07.90, fija sentido y alcance de este inciso.

102 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único letra a) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario. [103] [104] [105] [106]

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código. [107]

Art. 9 bis. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159. [108]

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

Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley Nº 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento. [109] [110]

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, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; [111]

[103] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

[104] La solicitud de autorización de centralización de la documentación laboral y previsional que el artículo 9°, inciso 6°, del Código del Trabajo permite efectuar a la Dirección del Trabajo, excluidos los registros de asistencia, otorga la opción al empleador de solicitar que dicha documentación sea llevada en copias digitalizadas, sin que esto implique una condición o un requisito para poder conceder la autorización de centralización. (Dictamen N° 0851/008, de 15.02.11).

[105] La centralización de documentación -en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante Dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967. (Dictamen N° 0789/015, 16.02.15).

[106] La Orden de Servicio N° 2.000- 6, 11.03.24, actualiza instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional.

[107] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único letra b) de la Ley N° 20.396 (D.O.: 23.11.09).

[108] El Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), aprueba el Reglamento del Registro Electrónico Laboral conforme a lo dispuesto en este inciso. En este Reglamento se indican los datos sujetos a registro que, obligatoriamente, deben efectuar los empleadores en lo que concierne a: 1) Contrato de trabajo; 2) Modificaciones al contrato de trabajo; 3) Terminaciones de contrato de trabajo; 4) Libro de remuneraciones electrónico; 5) Comité paritario de higiene y seguridad, y 6) Comité bipartito de capacitación. La Resolución exenta N° 2.604, 24.07.23, fija condiciones específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral establecido en el Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), y la emisión del Certificado de Indisponibilidad Técnica.

[109] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2 de la Ley N° 21.628 (31.10.23). Anteriormente, este artículo fue incorporado por el artículo 1, N° 1 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[110] El artículo decimocuarto transitorio de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), prescribe que el empleador deberá cumplir con la obligación de registro establecida en este nuevo artículo, respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, dentro del plazo de un año (30.04.22) contado desde su publicación (30.04.21), siempre que a la fecha del registro el respectivo contrato se encuentre en vigor.

[111] Número modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 2 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

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; [112] [113] [114]

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; [115] [116]

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; [117]

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. [118]

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

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia. [119] [120] [121]

---

[112] De acuerdo con el Dictamen N° 2.702/66, 10.07.03, debe entenderse por "funciones específicas" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.

[113] El legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1.546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga 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 le pertenecen. (Dictamenes N°s. 2.302/129, 3.05.99, y 2.703/042, 19.05.16).

[114] La finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que le requerirá, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente" (Ver, entre otros, Dictámenes N°s. 2.302/129, 3.05.99; 1.115/57, 25.02.94, y 4.510/214, 5.08.94). Cabe asimismo advertir que la falta de certidumbre sobre las tareas a realizar o sobre la carga de trabajo del periodo, facilita sobremanera la aparición de incerteza en las remuneraciones, especialmente cuando se trata de emolumentos variables que se sujetan a factores productivos, cuestión que este Servicio entiende apta para configurar infraccionalidad laboral perseguible administrativamente mediante la fiscalización de rigor. (Dictamen N° 2.703/042, 19.05.16).

[115] El N° 2 del Dictamen N° 4.084/43, 18.10.13, concluye que no se ajusta a derecho la cláusula del anexo de contrato individual que contempla el pago de una "comisión adicional por meta", suscrita por las mismas partes, por cuanto tal estipulación significa para los aludidos vendedores renunciar anticipadamente a derechos laborales e incorporar incertidumbre en el pago de las remuneraciones, lo cual transgrede el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

[116] El Código del Trabajo consagra "el principio de la certeza de la remuneración, propósito que el legislador persigue con el establecimiento de normas que llevan a garantizar certidumbre al trabajador en cuanto a la remuneración que recibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se sabe, es de la esencia del contrato de trabajo, no pudiendo faltar en él" (Dictámenes N°s. 3.175/237, 16.07.98; 4.676/116, 25.10.05, y 1.440/28, 19.08.22).

[117] El Dictamen N° 253/21, 16.04.26, reconsidera, en lo pertinente, el Dictamen N° 235/08, 18.04.24, así como todos aquellos pronunciamientos de este Servicio sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la Ley N° 21.561 que resulten incompatibles con los criterios interpretativos contenidos en dicho pronunciamiento.

[118] V. website institucional http://www.dt.gob.cl: Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales en archivos word.

[119] Artículo agregado por el N° 1 del artículo 1 de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122. El Dictamen N° 2.706/24, 14.10.20, complementa la doctrina expresada en el Dictamen N° 954/09, 15.03.19.

[120] El N°1 de la conclusión del Dictamen N° 2.706/24, 14.10.20, señala que la expresión "de forma sucesiva" consignada en este artículo alude a aquellas contrataciones por obra o faena que se realizan una a continuación o después de otra en forma inmediata, vale decir, sin que exista un intervalo o espacio de tiempo entre ellas.

[121] El artículo 4° de la Ley N° 20.393 (D.O.: 2.12.09), sustituido por el N° 4 del artículo 50 de la Ley N° 21.595 (D.O.: 17.08.23), referida a los delitos económicos que cometan las empresas, dispone, entre otros, que las empresas deberán dar a conocer a todos los trabajadores los protocolos y procedimientos internos para evitar la comisión de delitos económicos; además de establecer que la normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos sus máximos ejecutivos.

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. [122]

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes. [123] [124] [125] [126]

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. [127] [128]

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

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. [129] [130] [131]

[122] El artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que las modificaciones introducidas por dicha ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

[123] La escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez. De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aún cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción a lo dispuesto en este artículo. Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96

[124] Las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato… la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1.564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "por la aplicación práctica que hayan " hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con " aprobación de la otra". De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta". En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle. Dictamen N° 2.421/97, 23.04.96.

[125] El Dictamen N° 959/16, 15.02.16, concluye: con el objeto de dar cumplimiento a la obligación prevista en el inciso final del artículo 11 del Código del Trabajo, el empleador deberá elaborar y firmar un documento que consigne la actualización del contrato individual por efecto de la aplicación del reajuste anual del sueldo base, el cual deberá ponerse en conocimiento del trabajador, para su firma, mediante su envío al domicilio de este último, por carta certificada o a su dirección electrónica, constituyendo, de esta forma, dicho anexo de contrato, un instrumento válido para acreditar ante los Servicios del Trabajo la observancia de la exigencia impuesta por la citada norma legal, aun cuando el respectivo trabajador se hubiere negado a suscribirlo.

[126] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[127] El Dictamen N° 1.162/52, de 26.03.01, fija sentido y alcance de la expresión "ciudad de Santiago", para los efectos previstos en este artículo.

[128] El contenido del contrato de trabajo, en las materias que el legislador permite pactar, es modificable únicamente si media al efecto el mutuo acuerdo de las partes, no siendo procedente, por ende, la modificación unilateral de las estipulaciones contractuales sean éstas expresas o tácitas. Sin perjuicio de lo antedicho, un instituto que se erige como excepción a la modificación consensuada es el ejercicio del denominado ius variandi del empleador que contempla este artículo. Este Servicio ha dicho en Ordinario N° 3.351/185, 9.06.97 que el ius variandi consiste en la facultad que tiene el empleador, derivada de su potestad o poder de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de trabajo, agregando que es una atribución que rompe la consensualidad del contrato de trabajo, al permitir al empleador, modificar bajo las modalidades previstas por el legislador, las condiciones acordadas por ambos contratantes. La misma jurisprudencia administrativa también ha aclarado que esta potestad patronal no puede en caso alguno dejar de ser una legítima manifestación de la facultad de mando del empleador, puesto que de ser así pasaría a ser un abuso del derecho, en cuyo caso al trabajador le asistiría el derecho a oponerse a tales exigencias, lo que se denomina en doctrina el "ius resistenciae". (Dictamen N° 2.703/042, 19 .05.16).

[129] La acción de reclamo contemplada por el artículo 12 del Código del Trabajo, establece como su titular exclusivo al trabajador afectado por la modificación unilateral del contrato de trabajo, sin perjuicio de que, en aplicación del artículo 220 del mismo texto legal, requiera a la organización sindical a la que se encuentre afiliado para que accione en su representación. (Dictamen N° 3.996/199, de 2.12.02).

[130] El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 12 del Código del Trabajo.

[131] El Dictamen N° 5.124/060, 7.10.15, concluye que no resulta jurídicamente procedente ejercer las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de un dirigente sindical, en el caso de externalización de servicios de una sección de la empresa por no constituir caso fortuito o fuerza mayor.

Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS A LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES [132] [133] [134] [135] [136] [137] [138]

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales se entiende por:

a) Mayor de edad: toda persona que ha cumplido dieciocho años. Estas personas podrán contratar libremente la prestación de sus servicios.

b) Adolescente con edad para trabajar: toda persona que ha cumplido quince años y que sea menor de dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en este Código.

c) Adolescente sin edad para trabajar: toda persona que ha cumplido catorce años y que sea menor de quince años.

d) Niño o niña: toda persona que no ha cumplido catorce años.

Queda prohibida la contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 16. [139]

Art. 14. Es trabajo adolescente protegido aquel realizado por adolescentes con edad para trabajar, que no sea considerado trabajo peligroso y que, por su naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda.

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

a) Que los servicios que sean prestados por el adolescente con edad para trabajar sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido.

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

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

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

La autorización exigida no se aplicará a la mujer casada en sociedad conyugal, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil. [140]

---

132 El epígrafe de este capítulo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 21.271.

133 El Decreto N° 227 17.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo.

134 El Decreto N° 1.447, 29.08.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.11.00), promulgó el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. El Decreto N° 830, 14.08.90, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 27.09.90), promulga Convención sobre los derechos del niño.

135 El Decreto N° 131 exento de 1996, de la Subsecretaría del Trabajo, creó el Comité Asesor Nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador.

136 La Circular N° 42, 7.06.21, establece, entre otros, Guía Técnica de Apoyo a la Fiscalización por Trabajo de Niños, Niñas y Adolescentes.

137 El Decreto exento N° 173, 5.08.21, modifica Decreto N° 131 exento, 7.08.96, modificado por Decreto N° 156 exento, 3.09.14, todos de la Subsecretaría del Trabajo, que crea Comisión Asesora Ministerial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y el Observatorio de Trabajo Infantil.

138 El artículo 37 de la Ley N° 21.430 (D.O.: 15.03.22), sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, dispone que los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a estar protegidos contra la explotación económica, la explotación sexual comercial y el trabajo infantil.

139 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15), y que, también, previamente, había sido sustituido por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07).

140 El artículo 150 del Código Civil, prescribe: "La mujer casada de cualquiera edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria. La mujer casada, que desempeñe algún empleo que ejerza una profesión, oficio o industria, separados de los de su marido, se considerará separada de bienes respecto del ejercicio de ese empleo, oficio, profesión o industria y de lo que en ellos obtenga, no obstante cualquiera estipulación en contrario; pero si fuere menor de dieciocho años, necesitará autorización judicial, con conocimiento de causa, para gravar y enajenar los bienes raíces.

En cualquier caso, se aplicará al adolescente con edad para trabajar lo dispuesto en el artículo 251 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercer las acciones correspondientes. [141]

c) El adolescente con edad para trabajar deberá acreditar haber concluido su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En el primer caso, el adolescente con edad para trabajar deberá acompañar el Certificado de Licencia de Enseñanza Media. En caso de estar cursando la Educación Básica o Media, el adolescente con edad para trabajar deberá acreditar al empleador su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional. El referido certificado deberá actualizarse cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo, el cual deberá ser registrado por el empleador a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su suscripción o a la recepción de la actualización del certificado, según corresponda.

d) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

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

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

e) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.[142]

Art. 15. Los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar no serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

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

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

Incumbe a la mujer acreditar, tanto respecto del marido como de terceros, el origen y dominio de los bienes adquiridos en conformidad a este artículo. Para este efecto podrá servirse de todos los medios de prueba establecidos por la ley.
Los terceros que contraten con la mujer quedarán a cubierto de toda reclamación que pudieren interponer ella o el marido, sus herederos o cesionarios, fundada en la circunstancia de haber obrado la mujer fuera de los términos del presente artículo, siempre que, no tratándose de bienes comprendidos en los artículos 1754 y 1755, se haya acreditado por la mujer, mediante instrumentos públicos o privados, a los que se hará referencia en el instrumento que se otorgue al efecto, que ejerce o ha ejercido un empleo, oficio, profesión o industria separados de los de su marido.
Los actos o contratos celebrados por la mujer en esta administración separada, obligarán los bienes comprendidos en ella y los que administre con arreglo a las disposiciones de los artículos 166 y 167, y no obligarán los del marido sino con arreglo al artículo 161.
Los acreedores del marido no tendrán acción sobre los bienes que la mujer administre en virtud de este artículo, a menos que probaren que el contrato celebrado por él cedió en utilidad de la mujer o de la familia común.
Disuelta la sociedad conyugal, los bienes a que este artículo se refiere entrarán en la partición de los gananciales; a menos que la mujer o sus herederos renunciaren a estos últimos, en cuyo caso el marido no responderá por las obligaciones contraídas por la mujer en su administración separada.
Si la mujer o sus herederos aceptaren los gananciales, el marido responderá a esas obligaciones hasta concurrencia del valor de la mitad de esos bienes que existan al disolverse la sociedad. Mas, para gozar de este beneficio, deberá probar el exceso de la contribución que se le exige con arreglo al artículo 1777.".

[141] El artículo 251 del Código Civil, prescribe: "El hijo se mirará como mayor de edad para la administración y goce de su peculio profesional o industrial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 254.".

[142] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 de la Ley N° 21.271.

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

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, la Subsecretaría de la Niñez y la Defensoría de los Derechos de la Niñez, y suscrito además por el Ministerio de Salud, determinará las actividades consideradas como trabajo peligroso conforme lo señalado precedentemente, e incluirá directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar. Este reglamento deberá ser evaluado cada cuatro años.[143] [144]

Art. 15 bis. Los adolescentes con edad para trabajar podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 14 y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del adolescente con edad para trabajar.

La contravención de lo señalado en el inciso anterior se sancionará según las reglas del artículo 18 bis o 18 quáter, según corresponda. [145]

Art. 16. En casos debidamente calificados, cumpliendo con los requisitos del artículo 14 y con la autorización del Tribunal de Familia competente, podrá permitirse a los niños, niñas, y a los adolescentes sin edad para trabajar, que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, debiendo el empleador adoptar las medidas de protección eficaz para proteger su vida y salud física y mental. En este caso, la jornada de trabajo deberá acordarse teniendo en consideración el interés superior del niño, niña o adolescente sin edad para trabajar, y la edad, madurez y grado de desarrollo en que se encuentre.

El empleador deberá costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad. [146]

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

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo de niños, niñas y adolescentes de que tuviere conocimiento. [147]

Art. 18. Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el adolescente con edad para trabajar no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas. [148]

Art. 18 bis. El empleador que incumpliere cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 14 será sancionado con una multa de:

---

143 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15), y que, también, previamente, había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07).

144 El Decreto N° 1, 5.01.21, aprueba Reglamento conforme a lo dispuesto en el inciso final de este artículo, determinando las actividades consideradas como trabajo peligroso, e incluye directrices destinadas a evitar este tipo de trabajo, dirigidas a los empleadores y establecimientos educacionales, de tal manera de proteger los derechos de las y los adolescentes con edad para trabajar.

145 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 5 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue incorporado por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15).

146 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 6 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.821 (D.O.: 18.04.15), y que, también, previamente, había sido modificado por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07).

147 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 7 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N° 20.069 (D.O.: 21.11.05).

148 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 8 de la Ley N° 21.271. Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N° 20.539 (D.O.: 6.10.11), y que, también, previamente, había sido modificado por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.189 (D.O.: 12.06.07).

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

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas. [149]

Art 18 ter. El empleador que contrate niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar para la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, salvo lo dispuesto en el artículo 16, será sancionado con una multa de:

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

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

Si la contratación de niños, niñas o adolescentes sin edad para trabajar lo fuere para realizar trabajos calificados como peligrosos, de acuerdo al reglamento establecido en el artículo 15, la multa se incrementará hasta en el 50 por ciento. [150]

Art. 18 quáter. El empleador que contrate el servicio de adolescentes con edad para trabajar bajo dependencia y subordinación para la realización de actividades consideradas como trabajos peligrosos, de acuerdo al reglamento a que hace referencia el artículo 15, será sancionado con una multa de:

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

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas. [151]

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

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las empresas que hubieren sido sancionadas por infracción de lo dispuesto en los artículos 18 ter y 18 quáter, por resolución administrativa o sentencia judicial, firmes, y deberá publicar semestralmente en su página web la nómina de las empresas infractoras. Para el caso correspondiente, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos. [152]

[149] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 9 de la Ley N° 21.271.
[150] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 9 de la Ley N° 21.271.
[151] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 9 de la Ley N° 21.271.
[152] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 9 de la Ley N° 21.271.

Capítulo III
DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES [153] [154] [155] [156] [157] [158] [159] [160] [161] [162] [163] [164] [165]

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. [166] [167]

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; [168] [169] [170] [171]

3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y [172]

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.

---

153 El Decreto N° 84, de 12.04.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 8.06.05), promulgó la Convención Internacional sobre Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

154 La Ley N° 21.325 (D.O.: 20.04.21), de Migración y Extranjería deroga, entre otros, el Decreto Ley N° 1.094, de 1975, del Ministerio del Interior, que establece normas sobre extranjeros en Chile. El Decreto N° 296, 30.11.21 (D.O.: 12.02.22), del M. del Interior, aprueba Reglamento de la Ley N° 21.325, de Migración y Extranjería. El Decreto N° 106, 29.09.21 (D.O.: 10.02.22), del M. de Justicia y Derechos Humanos, aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para el enrolamiento y otorgamiento de Rol Único Nacional a Extranjeros, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley N° 21.325, de Migración y Extranjería. El Decreto N° 23, 28.01.22 (D.O.: 4.03.22), del M. del Interior, establece las subcategorías migratorias de permanencia transitoria. El Decreto N° 177, 10.05.22 (D.O.: 14.05.22), del M. del Interior y Seguridad Pública, establece las subcategorías migratorias de residencia temporal. La Resolución exenta N° 31.510, 27.08.24 (D.O.: 23.10.24), del Servicio Nacional de Migraciones, determina antecedentes que acreditan estabilidad laboral para solicitantes de residencia definitiva.

155 El inciso 2° del artículo 13, de la Ley N° 20.430 (D.O.: 15.04.10), que establece disposiciones sobre protección de refugiados, prescribe que éstos y sus familias tendrán derecho a acceder a la salud, a la educación, a la vivienda y al trabajo, ya sea en condiciones de trabajador dependiente o por cuenta propia, en igualdad de condiciones que los demás extranjeros. El Decreto N° 146, 1.04.22 del M. del Interior y Seguridad Pública (D.O.: 20.04.22), modifica Decreto N° 837, 14.10.10 (D.O.: 17.02.11), que aprueba el Reglamento de la Ley N° 20.430, que establece disposiciones sobre protección de refugiados.

156 V. Cartilla Trabajador extranjero (Boletín Oficial N° 271, agosto 2011, p. 27). V. Legislación migratoria en website del Departamento de Extranjería y Migración.

157 El Dictamen N° 1.539/017, de 28.03.12, concluye: 1) Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156. 2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

158 El punto 1 del Dictamen N° 5.848/386, de 26.11.98, concluye que la Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería.

159 La Ley N° 20.507 (D.O.: 8.04.11), tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal. La Circular N° 46, 14.04.15, modificada por Circular N° 39, 4.04.16, se refiere a procedimiento especial de fiscalización para trabajadores extranjeros y procedimiento ad hoc en caso de indicios de tráfico ilícito de migrantes y/o trata de personas.

160 Sobre Permisos y requisitos para trabajar en Chile, V.: http://www.extranjeria.gob.cl/

161 La Circular N° 46, 27.04.16, informa que la Dirección del Trabajo ha conformado un Comité Técnico de Coordinación para el Trabajo Migrante.

162 El D.L. N° 747, 15.12.25 (D.O.: 23.12.25), del Ministerio del Interior, establece normas sobre nacionalización de extranjeros.

163 V. Derechos laborales y previsionales del migrante en website: http://www.migracionlaboral.cl/

164 Este Servicio, en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras del debido cumplimiento de la legislación laboral, se encuentra en la obligación de denunciar al Ministerio del Interior o a los Intendentes Regionales o Gobernadores Provinciales en su caso, cualquier infracción que sorprenda en la contratación de extranjeros; no resultando ajustado a derecho que se sancionen infracciones a la legislación migratoria como propiamente laborales, por ser una materia que incide en aspectos migratorios regulados precisa y especialmente, en cuanto sanciones para las partes y obligaciones para este Servicio en este sentido. Dictamen N° 5.906/35, 26.12.19.

165 El Decreto N° 181, 6.07.23, del M. del Interior y Seguridad Pública, establece Política Nacional de Migración y Extranjería.

166 El artículo segundo de las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22), establece que las empresas de plataformas digitales de servicios que a la fecha de entrada en vigencia de la misma no cumplieren con la exigencia establecida en este inciso, tendrán para hacerlo el plazo de tres años, contado desde la publicación de esta ley (11.03.22).

167 El Ord. N° 4.382, 6.11.14, concluye que la restricción a la contratación de trabajadores extranjeros, que afecta a los empleadores con más de 25 trabajadores a nivel nacional, admite diversas excepciones en atención de los vínculos de parentesco de los trabajadores, el tiempo de residencia en el territorio nacional y, la naturaleza de las funciones o del mercado laboral.

168 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 4° de la Ley N° 20.448 (D.O.: 13.08.10), que eliminó la frase final: "que no pueda ser reemplazado por personal nacional".

169 Resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores extranjeros especialistas en el sistema de montaje por gateo que aplica una empresa matriz extranjera, contratados por una filial de ésta, constituida en Chile, razón por la cual dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado. (Dictamen N° 4.933/089, de 16.11.10).

170 El Dictamen N° 2.657/030, 18.07.14, concluye que resulta jurídicamente procedente considerar incluidos en la norma del N° 2 del artículo 20 del Código del Trabajo a trabajadores de nacionalidad española, especialistas en la instalación de paneles fotovoltaicos, que cuenten con el certificado de "Técnico especialista montador en obra del seguidor solar de un eje "SF-UTILITY", que serían contratados por la empresa Soltec Chile S.P.A., constituida recientemente en nuestro país, razón por la cual, dichos dependientes no deben ser considerados para efectos de computar la proporción a que alude el artículo 19 del cuerpo legal citado.

171 El Dictamen N° 6.307/282, 14.11.96, ha interpretado que dentro del concepto de personal técnico especialista, se debe considerar incluido a todo el personal calificado de la empresa, es decir, a todo aquel trabajador que preste servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio. De esta forma, los aspectos a considerar para la pertinente calificación respecto al personal técnico especialista, dicen relación con: A) Que se trate de personal calificado, es decir, que presten servicios que sean el resultado de la aplicación de un conocimiento o de una técnica que importe un nivel significativo de especialización o estudio, y B) Que no exista personal nacional de reemplazo, o, que de existir, la contratación de los mismos le signifique a la empresa incurra en demoras prolongadas o gastos excesivos que afecten su normal desarrollo atendidas las características del mercado. (Ord. N° 4.382, 6.11.14).

172 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra i) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

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. [173] [174] [175] [176] [177] [178] [179]

Párrafo 1°
Jornada ordinaria de trabajo[180] [181] [182] [183] [184]

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo. [185] [186] [187] [188] [189]

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia

[173] No constituye jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario, equipos e implementos de seguridad y aseo personal que se lleva a cabo en el campamento donde los trabajadores mantienen temporalmente como su residencia o morada (Dictamen N° 4.247/092, de 28.10.11).

[174] El Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14, concluye: la remuneración que deben percibir los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral por causas no imputables a aquellos, debe estarse a lo que las partes han pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, no pudiendo este pacto contemplar un estipendio inferior al que resulta de efectuar el cálculo en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados y a falta de pacto la remuneración de que se trata debe ser equivalente al antedicho promedio. El Dictamen N° 3.564/48, 15.07.15, precisa y aclara Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14.

[175] La doctrina de esta Dirección, reiterada y uniformemente, como consta entre otros en dictámenes N°s. 6.643/218, 8.10.91, y 6.481/212, 30.09.91, ha precisado que encontrarse a disposición del empleador, en los términos utilizados por el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo, a propósito de la definición de jornada de trabajo, debe entenderse como la presencia del trabajador en el lugar de su trabajo sin realizar labor por causas no imputables a él y siempre que ello ocurra durante o dentro de la jornada laboral, esto es, del desempeño efectivo del trabajo, sin que pueda por ello extenderse su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta, constituyendo esta jornada "pasiva" una excepción a dicha jornada "efectiva". En efecto, la jurisprudencia indicada precisa: "la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2º de la disposición en comento (art. 21) solo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1º del artículo 21, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta." (Dictamen N° 4.182/61, 24.10.14).

[176] El Dictamen N° 5.268/309, 18.10.99, responde diversas consultas relativas al sentido y alcance del artículo 21 inciso 2º del Código del Trabajo.

[177] Según el Dictamen N° 2.088/85, 3.04.96, se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones: a) Que se encuentre a disposición del empleador, y b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona. Ahora bien, precisando el sentido de esta disposición, la jurisprudencia de esta Dirección en su ordinario N° 3.707, de 23.05.91, dejó establecido que esta situación de inactividad inimputable al trabajador, no es jornada de trabajo cuando se extiende o comprende períodos anteriores o posteriores a la faena efectiva.

[178] Los Dictámenes N°s. 4.297/299, 9.09.98 aclarado por dictamen 1.806/104, 5.04.99, y 1.421/114, 10.04.00; atienden diversas consultas sobre jornada de trabajo y tiempo destinado al cambio de vestuario (uso de elementos de protección).

[179] El tiempo utilizado en las operaciones de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituyen actos o acciones preparatorias o finales que permiten dar inicio o concluir la prestación diaria de los servicios del trabajador, ya sea por razones de higiene y seguridad, por disposición del reglamento interno o por exigencia del empleador debiendo, por ende, ser calificadas como jornada de trabajo en tanto ellas se realicen en él o los lugares especialmente habilitados para tales efectos dentro de la respectiva empresa o lugar de la faena, y no así cuando, como sucede en la especie, los trabajadores llegan a prestar servicios premunidos de su ropa de trabajo (Dictamen N° 522/07, 22.01.16).

[180] La Resolución exenta N° 893, 20.07.23, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 2.08.23), aprueba certificación Sello 40 horas y deja sin efecto Resolución N° 428, 25.05.22, para ser entregada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a las empresas de todo tamaño o rubro, que implementen una jornada laboral ordinaria que no supere las 40 horas ni sea inferior a 30 horas semanales, y que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos, al momento de postular a esta distinción: i) Tener contratado, conforme a la normativa del Código del Trabajo, a lo menos el 80% de los trabajadores y trabajadoras con una jornada ordinaria que no superen 40 horas ni menos de 30 horas semanales, según la información registrada en el Registro Electrónico Laboral del portal web de la Dirección del Trabajo; ii) No haber sido condenada por vulneración a derechos fundamentales previstos en el párrafo 6º del Capítulo II del Título I Libro V del Código del Trabajo, y iii) Estar al día en el pago de las obligaciones previsionales de sus trabajadores y trabajadoras.

[181] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de esta misma norma, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada. El artículo 24, de la Ley N° 21.755, declara que la expresión "en forma proporcional" del artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.561, debe entenderse en el sentido que, a fin de cumplir gradualmente con los nuevos límites de la jornada de cuarenta horas semanales establecida en el Código del Trabajo, en ausencia de acuerdo entre las partes o las organizaciones sindicales sobre la distribución de dicha reducción, en aquellas jornadas que, previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 21.561, tenían una extensión de cuarenta y cinco horas semanales, las cinco horas de rebaja necesarias para alcanzar la jornada de cuarenta horas deben distribuirse proporcionalmente en cada día de la jornada semanal de cinco o seis días establecida en el contrato de trabajo, se reducirán en una hora o cincuenta minutos de la jornada diaria, según corresponda, respecto del día que determine el empleador y se respetará para ello la oportunidad establecida en el artículo primero transitorio de la referida ley.

[182] El Dictamen N° 81/02, 1.02.24, informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. El Dictamen N° 142/09, 24.02.26, complementa la doctrina existente en lo que concierne a la implementación de la reducción de la jornada por la aplicación de la Ley N° 21.561 (40 horas). La Circular N° 2000-196, 29.04.26, imparte instrucciones a seguir en los procedimientos sobre ajuste de las jornadas excepcionales autorizadas con promedio superior a las 42 horas de trabajo, en el marco de la implementación gradual de la Ley N° 21.561, que debe cumplirse a partir del 26 de abril de 2026.

[183] La Dirección del Trabajo ha creado un minisitio web para informar a la ciudadanía sobre la Ley de 40 Horas, y que incluye los dictámenes emitidos sobre este tema; los aspectos de la ley que empiezan a operar el 26 de abril de 2024; preguntas frecuentes, y videos explicativos de la normativa.

[184] El Dictamen N° 828/49, 30.12.25, atiende diversas consultas sobre las modificaciones incorporadas al Código del Trabajo por la Ley N° 21.561 (Ley de 40 horas).

[185] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 1, letra a) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Esta modificación entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos que señala su artículo primero transitorio. En síntesis, esta ley reduce gradualmente en un plazo de cinco años, la jornada ordinaria semanal de cuarenta y cinco horas prevista en el artículo 22 del Código del Trabajo a cuarenta horas, no existiendo impedimento legal alguno en que las partes acuerden implementar anticipadamente la citada reducción.

[186] De acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada de trabajo, la aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.

[187] El artículo 60, de la Ley N° 18.916 (D.O.: 18.02.90), dispone: "No obstante lo dispuesto en la legislación laboral común en materia de jornada de trabajo, la autoridad aeronáutica tendrá, por razones de seguridad de vuelo, la facultad exclusiva para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo.".

[188] El Dictamen N° 253/21, 16.04.26, reconsidera, en lo pertinente, el Dictamen N° 235/08, 18.04.24, así como todos aquellos pronunciamientos de este Servicio sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la Ley N° 21.561 que resulten incompatibles con los criterios interpretativos contenidos en dicho pronunciamiento.

[189] De acuerdo con el artículo octavo transitorio de la la Ley N° 21.561, las empresas que al 26 de abril de 2023 tuvieren una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio de dicha ley, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de esta misma norma, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.

y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. [190] [191] [192] [193] [194]

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. [195] [196]

La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo. [197] [198]

Art. 22 bis. Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.

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

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

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

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y

[190] Este Servicio ha precisado, entre otros, en dictámenes N°s 3.594/075, 7.09.07, 3.358/057, 24.07.06 y 3.541/206, 12.07.99, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos: "a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados; b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor." (Dictámenes N°s. 4.207/64, 27.10.14, y 3.317/060, 28.06.16).

[191] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 1, letra a) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este inciso había sido modificado por el artículo único N° 1, letra a) de la Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20).

[192] La Orden de Servicio N° 2000-12/2024, establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. La Orden de Servicio N° 02, 29.01.25, modifica Orden de Servicio N° 2000-12, 26.04.24, en lo referente al visto bueno del Departamento Jurídico.

[193] El Dictamen N° 545/22, 12.08.24, atiende consulta sobre la correcta interpretación del nuevo inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo introducido por la Ley N° 21.561, particularmente, en cuanto a la extensión de las causales de excepción de limitación de jornada laboral indicadas en el citado precepto.

[194] El Dictamen N° 252/20, 16.04.26, concluye, entre otros, que: la determinación de la exclusión de jornada deberá efectuarse siempre caso a caso, ponderando tanto la naturaleza de las funciones como la forma efectiva en que se ejerce la supervisión sobre su ejecución; reconsidera, en lo pertinente, el Dictamen N° 84/04, 6.02.24, en todo aquello que resulte incompatible con los criterios interpretativos contenidos en el presente pronunciamiento, particularmente en lo relativo al alcance del concepto de fiscalización superior inmediata y a la incidencia de los mecanismos de control tecnológico en la determinación de la procedencia de la exclusión de jornada, y el vínculo de subordinación y dependencia, elemento esencial del contrato de trabajo, no se confunde ni equivale a la fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Un trabajador puede estar plenamente subordinado a su empleador y, al mismo tiempo, quedar excluido de la limitación de jornada si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de su prestación.

[195] El Título III del Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

[196] El artículo 1, N° 1 letra b) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), suprimió el inciso cuarto de este artículo. Anteriormente, dicho inciso había sido modificado por el artículo único, N° 1, letra b) de la Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20).

[197] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22). Anteriormente, este inciso fue agregado por el artículo 1°, N° 1, de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

[198] No existiendo acuerdo entre las partes para modificar la distribución de una jornada semanal de trabajo que contraviene la normativa vigente, compete al empleador modificar unilateralmente el contrato de trabajo con el solo objeto de adecuar a la ley la respectiva estipulación. Dictamen N°4.693/42, 18.10.12.

dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores.[199] [200] [201] [202]

Art. 23. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 22, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas. [203]

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

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

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

a) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a cinco horas en puerto base;

b) no podrá convenirse un descanso previo al zarpe inferior a tres horas en puertos secundarios. Este descanso podrá realizarse donde las partes convengan;

c) deberá tener una duración no menor a dos años ni superior a cuatro años;

d) deberá remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su celebración.

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

Cuando la navegación se prolongare por más de doce días, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de ocho horas continuas dentro de cada día calendario, o no inferior a doce horas dentro del mismo período, dividido en no más de dos tiempos de descanso. [204]

Art. 23 bis. En los casos en que la nave perdida por naufragio u otra causa esté asegurada, se pagarán con el seguro, de preferencia a toda otra deuda, las sumas que se deban a la tripulación por remuneraciones, desahucios e indemnizaciones.

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

---

199 Artículo agregado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 2 de la Ley N° 21.561 (26.04.23). De acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada, la regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en este artículo, se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

200 El Dictamen N° 82/03, 1.02.24, fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia.

201 El Dictamen N° 213/07, 5.04.24, concluye: 1) La adecuación de la jornada laboral acorde a los nuevos límites legales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561, debe ser fruto de un acuerdo suscrito entre los empleadores y las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda; 2) A falta de acuerdo, los empleadores podrán efectuar la adecuación de la jornada unilateralmente, respetando las limitaciones legales; 3) No obstante, no se entenderá que hubo falta de acuerdo si, al menos, no hay constancia de haberse discutido una propuesta formal presentada por cualquiera de las partes, y 4) La rebaja de la jornada laboral puede ser efectuada a su inicio o término.

202 El Dictamen N° 844/51, 31.12.25, atiende consultas sobre el establecimiento de bandas horarias de entrada y salida para trabajadores, pactadas de común acuerdo entre las partes.

203 El Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

204 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 3 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N° 20.167 (D.O.: 14.02.07).

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 arrostrados para conseguir el salvamento. [205] [206]

Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias. [207]

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

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año. [208]

Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. [209]

Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, será de ciento ochenta horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. [210]

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

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas. [211]

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. [212]

---

205 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único, letra a) de la Ley N° 20.167 (D.O.: 14.02.07), sobre la base de los incisos cuarto, quinto y sexto del texto anterior del artículo 23.

206 V. el Título III del Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca.

207 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 1 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

208 Tratándose de las festividades de navidad y año nuevo, el descanso para los trabajadores del comercio debe iniciarse obligatoriamente a las 20 horas del día inmediatamente anterior a ellas, incluso cuando el trabajo se desarrolle bajo un sistema de turnos rotativos. Se reconsideran los dictámenes números 3.773/084, de 14.09.07 y 4.050/061, de 13.09.10, sólo en lo que respecta al inicio del descanso de los días 24 y 31 de diciembre de cada año. (Dictamen N° 5.415/101, de 22.12.10).

209 Los incisos tercero y cuarto de este artículo fueron agregados por el Art. 1° N° 2 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

210 El artículo 1 N° 4 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), sustituye en el inciso primero de este artículo la expresión "ciento ochenta horas mensuales", por la siguiente frase: "cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada. Anteriormente, este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por los artículos único N° 1, letra a) de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14), y único N° 1, letra a) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08). El Dictamen N° 826/47, 23.12.25, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis del Código del Trabajo, y la norma contenida en el artículo 1° de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 21.561.

211 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, letra b), de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14).

212 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, Letra b) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél. [213] [214] [215] [216] [217] [218]

Art. 25 bis. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual; o ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales. [219] [220] [221]

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

En ningún caso el trabajador podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas. En los casos de conducción continua inferior a cinco horas el conductor tendrá derecho, al término de ella, a un descanso cuya duración mínima será de veinticuatro minutos por hora conducida. En todo caso, esta obligación se cumplirá en el lugar habilitado más próximo en que el vehículo pueda ser detenido, sin obstaculizar la vía pública. El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél. [222] [223] [224] [225] [226]

Art. 25 ter. La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuas en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, ambos períodos dentro de un lapso de veinticuatro horas. [227]

---

213 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, Letra c) de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

214 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

215 La Resolución exenta N° 2000-12.812, 31.08.23, deja sin efecto en todas sus partes la Resolución exenta N° 2.788, 27.12.19, que establece un sistema automatizado de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros. Asimismo, deja sin efecto, en todas sus partes, la Resolución exenta N° 429, 17.03.23, mantiene la vigencia de las Resoluciones Exentas N°s. 1.081, Número 1) de la Resolución Exenta N° 1.668, N° 1.739 y N° 1.763, artículo 1°, todas de 2005.

216 El Dictamen N° 0464/009, de 30.01.12, rectificado y aclarado por El Dictamen N° 1.860/020, de 20.04.12, concluye: Los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, deben tener ocho horas de descanso continuo dentro de cada 24 horas. Reitera doctrina contenida en El Dictamen N° 1.268/71, de 7.03.1994. Deja sin efecto Ord. N° 4.057, de 8.09.2006, del Departamento de Inspección.

217 El artículo 4°, de la Ley N° 18.290 (D.O.: 29.10.09), que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito, faculta a los Carabineros de Chile y los Inspectores Fiscales y Municipales para fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo de los conductores de vehículos destinados al servicio público de pasajeros o de carga, contenidas en el Código del Trabajo, debiendo denunciar su incumplimiento a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador.

218 La Circular N° 18, 9.02.15, imparte instrucciones para la obtención de reportes desde los dispositivos instalados a bordo de los vehículos de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal) y de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros.

219 De acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), la regulación relativa a la jornada referida al inciso primero del artículo 25 bis, se aplicará al quinto año de la publicación de dicha ley en el Diario Oficial.

220 El Dictamen N° 3.917/151, de 23.09.03, definió lo que debe entenderse por la expresión "tiempos de espera" como "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.".

221 El artículo 4 de la Ley N° 21.755 (D.O. 11.07.25), reemplaza el inciso primero de este artículo por el siguiente: "Artículo 25 bis. La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana no excederá de ciento ochenta horas mensuales con un descanso anual adicional de seis días, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales, en base a un denominador correspondiente a la jornada de ciento ochenta horas mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales.". El artículo 5 de esta misma ley establece que esta modificación se aplicará con la gradualidad establecida en el numeral 2 del artículo primero transitorio de la ley N° 21.561. El Dictamen N° 137/08, 17.02.26, complementa la doctrina institucional relativa a la jornada de trabajo y a la base de cálculo para el pago de los tiempos de espera de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

222 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 5, de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo había sido agregado por el Artículo único N° 2, de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

223 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

224 La Resolución N° 1.213 exenta, de 16.10.09, establece sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. Esta resolución ha sido complementada por Resolución N° 559 exenta, de 28.04.14.

225 Resulta jurídicamente procedente, respecto de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el pago de los tiempos de espera cuando el trabajador ha pactado con su empleador solo remuneración fija. (Dictamen N° 2.466/036, de 2.06.10).

226 El Dictamen N° 826/47, 23.12.25, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis del Código del Trabajo, y la norma contenida en el artículo 1° de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 21.561.

227 La letra a) del artículo 1 N° 6 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), reemplaza en el número 1 la expresión "ciento ochenta horas mensuales", por la siguiente: "cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero

En el caso de que circunstancias tales como el tiempo de cruzamiento de trenes, accidentes, u otras difíciles de prever y que impliquen interrumpir el servicio ferroviario de pasajeros o de carga, superando los tiempos máximos establecidos en el párrafo anterior, el empleador deberá pagar las horas en exceso con el mismo recargo que establece el artículo 32. Con todo, si las contingencias descritas implicaren una demora tal que se deban sobrepasar las once horas de trabajo, el empleador deberá proveer una tripulación de relevo para la continuación del servicio.

2.- La programación mensual de los servicios a realizar deberá ser entregada al trabajador con a lo menos quince días de anticipación.

3.- Tratándose de trenes de pasajeros, el maquinista no podrá conducir más de cinco horas continuas, tras lo cual tendrá derecho a una hora de descanso imputable a la jornada diaria.

4.- Finalizada la jornada ordinaria diaria el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse.

5.- Las partes podrán programar turnos de espera o llamado de hasta siete horas treinta minutos continuas dentro de un lapso de veinticuatro horas para la realización de un servicio; con todo, luego de transcurridas las horas del referido turno, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo igual al indicado en el número 4. Las horas correspondientes a los turnos de llamado no serán imputables a la jornada mensual y deberán remunerarse de común acuerdo entre las partes. Esta retribución no podrá ser inferior al valor de la hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual, en base a un denominador correspondiente a la jornada respectiva.

6.- Las reglas anteriores se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 38. [228] [229] [230] [231] [232]

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. [233] [234] [235] [236]

Art. 26 bis. El personal que se desempeñe como chofer o auxiliar de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros se regirá por el artículo precedente. Sin perjuicio de ello, podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. En ambos casos, los tiempos de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. En ningún caso los trabajadores podrán conducir por más de cinco horas continuas. [237]

Se entenderá como servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, aquellos que cumplan con los requisitos que determine reglamentariamente el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. [238] [239] [240]

---

transitorio de la misma ley citada. El Dictamen N° 825/46, 23.12.25, fija sentido y alcance del artículo 1° numeral 6 de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, que modifica el artículo 25 ter del Código del Trabajo.

228 Artículo modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 6 letras b) y c) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo fue agregado por el artículo único, N° 2 de la Ley N° 20.767 (D.O.: 12.08.14).

229 El Dictamen N° 3.986/60, 14.10.14, fija sentido y alcance de este artículo.

230 El Dictamen N° 0410/07, 28.01.15, atiende diversas consultas respecto de la aplicación de este artículo.

231 El Dictamen N° 1.573/026, 31.03.15, atiende diversas consultas en relación con la aplicación del artículo 25 ter del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.767, publicada en el Diario Oficial de 12.08.2014.

232 Los trabajadores que prestan servicios en calidad de maquinistas y ayudante de maquinista, en una agencia de transporte ferroviario, realizando labores de carga y descargas en los patios de las empresas y puertos (bodegas), se encuentran exceptuados de las normas contenidas en el artículo 25 ter del Código del Trabajo. (Dictamen N° 339/03, 19.01.17).

233 El tiempo de descanso que corresponde a los conductores de la locomoción colectiva urbana de pasajeros Transantiago es de 30 minutos luego de cuatro horas continuas de conducción. (Dictamen N° 5.076/095, de 2010).

234 El artículo 4°, de la Ley N° 18.290 (D.O.: 29.10.09), que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley de Tránsito, faculta a los Carabineros de Chile y los Inspectores Fiscales y Municipales para fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre jornada de trabajo de los conductores de vehículos destinados al servicio público de pasajeros o de carga, contenidas en el Código del Trabajo, debiendo denunciar su incumplimiento a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador.

235 El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que la reducción de la jornada de trabajo de estos trabajadores y trabajadoras, se aplicará al quinto año de la publicación de la ley citada (26 de abril de 2028).

236 El Dictamen N° 826/47, 23.12.25, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis del Código del Trabajo, y la norma contenida en el artículo 1° de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 21.561.

237 El artículo 1 N° 7 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), reemplaza en el inciso primero de este artículo la expresión "ciento ochenta horas mensuales", por la siguiente: "cuarenta horas semanales promedio en cómputo mensual". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada.

238 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.271 (D.O.: 12.07.08).

239 El Dictamen N° 4.409/079, de 23.10.08, fija sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.271 y de los artículos 25 bis y 26 bis incorporados a dicho Código por ley precitada.

240 El Dictamen N° 826/47, 23.12.25, fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a los artículos 25, 25 bis, 26 y 26 bis del Código del Trabajo, y la norma contenida en el artículo 1° de las Disposiciones Transitorias de la Ley N°

Art. 27. Los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

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

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

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. [241] [242] [243]

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. [244] [245]

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 38. [246]

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. [247]

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias. [248]

Párrafo 2°
Horas Extraordinarias

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. [249]

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. Tratándose de la modalidad dispuesta en el artículo 22 bis, en ningún caso la suma de la jornada ordinaria y extraordinaria podrá superar las cincuenta y dos horas semanales. [250]

21.561.

241 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 8 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

242 La Orden de Servicio N° 2000-10, 26.04.24, establece procedimiento de tramitación de solicitudes por artículo 27 inciso cuarto del Código del Trabajo. La Orden de Servicio N° 01, 29.01.25, modifica Orden de Servicio N° 2000-10, 26.04.24, en lo referente al visto bueno del Departamento Jurídico.

243 El Dictamen N° 297/17, 8.05.24, concluye: 1. Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo, la parte empleadora no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en la misma norma, conforme a lo establecido en el cuerpo del presente informe, y 2. En caso de existir controversia entre el o la solicitante, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.

244 La letra a) del artículo 1 N° 9 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), sustituye en este inciso la expresión "cinco días" por "cuatro días". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada.

245 De acuerdo con el artículo octavo transitorio de la la Ley N° 21.561, las empresas que al 26 de abril de 2023 tuvieren una jornada de 40 horas o menos, o que con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio de dicha ley, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria de trabajo establecida en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán pactar que dicho máximo semanal se distribuya en cuatro días, de conformidad con la modificación introducida en el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo por el literal a) del número 9 del artículo 1 de esta misma norma, la que en estos casos se entenderá vigente para todos los efectos legales.

246 Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 9 letra b) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

247 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

248 La jornada laboral extendida a que se refiere el artículo 29 del Código del Trabajo, fue concebida por el legislador como una eventual prolongación de la jornada de trabajo, en términos de que exista continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado, debiendo invocarse en el mismo momento en que se produzca la contingencia que la justifica. Dictamen N° 3.896/057, de 1.09.10, de la Dirección del Trabajo.

249 El artículo 33, de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que las horas extraordinarias destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración.

250 Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 10 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso primero del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año;

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. [251]

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

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. [252] [253] [254]

Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73. [255]

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. [256] [257] [258] [259]

Art. 33. El empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro.

Una resolución del Director del Trabajo, que se publicará en el Diario Oficial, establecerá y regulará las condiciones y requisitos que deberán cumplir los sistemas electrónicos de registro y control de

cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

251 Por necesidades o situaciones temporales de la empresa, deberán entenderse "todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado." (Dictamen N° 1.573/26, 31.03.15).

252 El artículo 33, de la Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que las horas extraordinarias destinadas a capacitación no dan derecho a remuneración.

253 La doctrina institucional contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.286/047, de 5.12.2012, ha precisado que constituyen horas extraordinarias para el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, aquellas laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria máxima de trabajo de 180 horas mensuales, agregando que para efectuar el cálculo de las mismas, debe dividirse el respectivo sueldo mensual por el número de horas antes mencionado, obteniendo de esta forma el valor de la hora ordinaria de trabajo. Al monto así determinado debe aplicarse el recargo del 50%, cuyo resultado corresponde al valor de la hora extraordinaria de trabajo de dichos dependientes. (Dictamen N° 1.573/26, 31.03.15).

254 El N° 1 del Dictamen N° 6.774/088, 22.12.15, concluye: El tiempo en que se sobrepase la jornada ordinaria diaria de los trabajadores que laboran a bordo de ferrocarriles a causa de la interrupción del tránsito ferroviario por cruzamiento de trenes y otras circunstancias difíciles de prever, debe ser remunerado en la forma prevista en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, vale decir, con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, no procediendo adicionar a ésta los lapsos correspondientes a dichas interrupciones para los efectos de generar a su respecto una eventual jornada extraordinaria de trabajo.

255 El Dictamen N° 199/05, 28.03.24, concluye: 1. El concepto de "año", utilizado en este inciso, debe entenderse como la anualidad de cada contrato de trabajo, contabilizada a partir del inicio de la relación laboral; 2. El eventual feriado adicional originado a partir de la compensación de horas extras puede ser fraccionado en días completos, sin que pueda fraccionarse en medios días u horas, y 3. Para efectos de ejercer el derecho establecido en este inciso, debe existir un pacto entre las partes, el que debe constar por escrito. Además, para solicitar los días feriados originados en la compensación de horas extraordinarias, las partes deben estar a lo dispuesto en los artículos 42 y 43 del Reglamento N° 969 de 1933 del Ministerio del Trabajo, salvo en el periodo de anticipación de la solicitud, que en este caso será de 48 horas.

256 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 11 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo había sido modificado por la letra A) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

257 Los artículos 16 y siguientes del Decreto N° 969, de 1933, del Trabajo (D.O.: 24.01.1934), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código, regulan el cálculo de las horas extraordinarias.

258 El Dictamen N° 332/23, 30.01.02, complementado por el Dictamen N° 1.673/103, 5.06.02, atienden diversas consultas sobre lo dispuesto en este artículo.

259 El Dictamen N° 387/11, 3.06.25, concluye: 1. Para compensar las horas extras realizadas por días feriado, la persona trabajadora debe contar con una cantidad de horas acumuladas equivalentes a la jornada del día que desea compensar, y 2. Las partes no pueden establecer límites o requisitos al ejercicio del derecho a compensar horas extras por días de feriado, adicionales a los dispuestos por el legislador.

asistencia y horas de trabajo correspondientes al servicio prestado, el que será uniforme para una misma actividad. [260]

La Dirección del Trabajo, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización. [261] [262]

Párrafo 3°
Descanso dentro de la jornada [263]

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. [264] [265] [266] [267] [268] [269]

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. [270] [271]

Art. 34 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta horas semanales. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo

---

260 La Resolución exenta N° 38, 26.04.24, establece requisitos obligatorios y procedimiento de autorización para los sistemas electrónicos de registro y control de la asistencia y determinación de las horas de trabajo.

261 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 12 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

262 El Dictamen N° 252/20, 16.04.26, reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa previa contenida en el Dictamen N° 84/04, 6.02.24, sobre la implementación de la reducción de jornada contemplada en la Ley N° 21.561.

263 El artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que en las empresas que a la fecha de entrada en vigencia de la rebaja de jornada contemplada en esta ley (21.561), el descanso dentro de la jornada sea imputable a ésta, las partes deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada. En caso de desacuerdo, y cuando dicha imputación esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo.

264 El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, concluye que las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental por media jornada tienen derecho al permiso de alimentación previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo pudiendo ejercerlo a través de cualquiera de las alternativas previstas en dicho precepto, previo acuerdo con el empleador. Igualmente tienen derecho al descanso para colación previsto en el inciso 1° del artículo 34 del mismo Código, sin perjuicio de lo señalado respecto de ambos beneficios en el cuerpo del mismo oficio ya citado.

265 El Dictamen N° 1.799/111, 12.06.02, concluye que "no existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo".

266 El Dictamen N° 2.947/111, 17.05.96, fija alcance de este inciso en lo que respecta a la duración del descanso dentro de la jornada.

267 El tiempo de colación que corresponde a los choferes de vehículos de transporte urbano de pasajeros del denominado Plan Transantiago, es independiente de los descansos que deben otorgarse al mismo personal luego de los respectivos periodos de conducción. Dictamen N° 4.545/55, 4.09.15.

268 No existe razón alguna para obligar al dependiente a efectuar este descanso, en el recinto de la empresa ni en las condiciones que determine el empleador, pudiendo el trabajador hacer uso de este en la forma que el estime conveniente, estimando que si se considera que el objetivo general del descanso dentro de la jornada es liberar al dependiente de su obligación de trabajar durante un lapso que se estima suficiente para que recupere el desgaste que el transcurso de parte de la jornada diaria le puede haber significado. En otros términos, durante el descanso dentro de la jornada, el trabajador no está obligado a permanecer ni siquiera a disposición del empleador, no existiendo, por lo tanto, impedimento legal alguno para que abandone el recinto de la empresa y utilice dicho lapso en la forma que el trabajador desee. (Dictámenes N°s. 5.649/127, 22.11.17, y 107/08, 9.01.04, y Ord. N° 3.895, de 21.11.02).

269 La reducción de la jornada diaria y semanal cuya causa es la implementación de la Ley N° 21.561, no puede ser imputada bajo ningún presupuesto fáctico, al lapso diario destinado a la colación. Por lo tanto, la reducción de tiempo de la jornada laboral se debe aplicar al término o inicio diario de esta, en caso de existir acuerdo entre las partes, o solo al término, a falta de este (Dictamen N° 745/38, 11.11.25).

270 Para resolver si la jornada de trabajo que cumplen los trabajadores en un caso determinado, puede ser considerada de proceso continuo, es dable analizar, entre otros, a través de una fiscalización, la forma en que aquellos prestan sus servicios, en el sentido de si su trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso dentro de la jornada a que alude el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios. (Dictámenes N°s. 2.093/113, 17.04.97; 620/21, 8.02.05; 4.914/287, 22.09.99, y 157/06, 11.01.16, entre otros).

271 La Resolución exenta N° 2.027, 16.11.17, delega en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo la facultad de declarar mediante resolución fundada, si una determinada labor es de carácter continuo o no, para los efectos de la procedencia del descanso dentro de la jornada destinada para colación.

que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción. [272]

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

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

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

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

Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II. [273] [274]

[272] La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso segundo del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

[273] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 13, letras a) y b), de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo había sido intercalado por el artículo 1° N° 1 de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16). El Dictamen N° 887/35, 26.12.24, fija el sentido y alcance del artículo 1° numerales 13 y 14 de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, que modifican los artículos 34 bis y 38 del Código del Trabajo.

[274] El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/73, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

Párrafo 4°
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. [275] [276] [277] [278]

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

Art. 35 bis. Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo. [279] [280]

Art. 35 ter. En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso. [281] [282]

[275] La Ley N° 20.148 (D.O.: 6.01.07), declara feriado el día 16 de julio de cada año, en que se celebra y honra a la Virgen del Carmen, en reemplazo del feriado correspondiente a Corpus Christi. La Ley N° 20.663 (D.O.: 30.04.13), declara feriado el día 7 de junio para la Región de Arica y Parinacota. La Ley N° 20.768 (D.O.: 19.08.14), declara feriado el día 20 de agosto de cada año para las comunas de Chillán y Chillán Viejo. La Ley N° 20.771 (D.O.: 27.08.14), establece como feriado regional en la Región de Antofagasta, el día 8 de septiembre de 2014, con motivo de la Fiesta Religiosa de Nuestra Señora Guadalupe de Ayquina. La Ley N° 20.778 (D.O.: 13.09.14), establece como feriado regional en la Región de Coquimbo, el día 20 de septiembre de 2014, con motivo de la celebración de la Fiesta de La Pampilla. La Ley N° 20.783 (D.O.: 1.10.14), declara feriado el día 2 de octubre de 2014, para la comuna de Rancagua. La Ley N° 21.028 (D.O.: 9.08.17), establece como feriado el día 10 de agosto de 2017 en la Región de Tarapacá, con motivo de la fiesta religiosa de San Lorenzo. La Ley N° 21.029 (D.O.: 9.08.17), establece como feriado el día 10 de agosto de 2017 en la Región de Atacama, con motivo de celebrarse el Día del Minero. La Ley N° 21.034 (D.O.: 14.09.17), declara feriado para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena y para la provincia de Chiloé, el día 21 de septiembre de 2017. La Ley N° 21.036 (D.O.: 16.09.17), declara feriado el 20 de septiembre de 2017 para la Región de Coquimbo. La Ley N° 21.036 (D.O.: 16.09.17), declara feriado el 20 de septiembre de 2017 para la Región de Coquimbo. La Ley N° 21.037 (D.O.: 29.09.17), declara feriado el día 2 de octubre de 2017 para la Región de Los Ríos. La Ley N° 21.051 (29.09.17), declara como feriado los días 17 y 18 de enero de 2018 en la Región de la Araucanía y en la de Tarapacá, respectivamente, con motivo de la visita del Papa Francisco. La Ley N° 21.065 (D.O.: 10.01.18), declara feriado el día 16 de enero de 2018 en la Región Metropolitana, con motivo de la visita del Papa Francisco. El Dictamen N° 180/04, 11.01.18, informa sobre los efectos laborales de la declaración de feriados regionales con motivo de la visita de S.S. Papa Francisco. La Ley N° 21.341 (D.O.: 12.05.21), estableció los días 15 y 16 de mayo de 2021 como feriados irrenunciables para todos los trabajadores del comercio. La Ley N° 21.598 (D.O.: 9.08.23), declara feriado el día 10 de agosto de 2023 para las regiones de Tarapacá y Atacama. La Ley 21.609 (D.O.: 7.09.23), declara feriado el día 8 de septiembre de 2023 para la Región de Antofagasta, y el día 20 de septiembre de 2023 para la Región de Coquimbo.
El artículo 2° de la Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), modificado por el artículo 2°, N° 1 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07); por el artículo único de la Ley N° 20.629 (D.O.: 14.09.12), y por el artículo 2° de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16), establece que: "Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.
"Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.
"Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción." El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.
El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/73, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.
El artículo 1° de la Ley N° 20.299 (D.O.: 11.10.08), declara feriado el día 31 de octubre, por conmemorarse el Día Nacional de las Iglesias Evangélicas y Protestantes. El artículo 2° de la misma norma legal, establece que debe trasladarse el feriado señalado al día viernes de la misma semana en caso de corresponder el 31 de octubre a día miércoles, o al día viernes de la semana inmediatamente anterior en caso de corresponder dicha fecha a día martes.
El artículo 44 de la Ley N° 17.374, sustituido por el artículo único de la Ley N° 20.992, regula el feriado por censo.
La Ley N° 21.357 (D.O.: 19.06.21), declara feriado el día del solsticio de invierno de cada año, Día Nacional de los Pueblos Indígenas.
La Ley N° 21.482 (D.O.: 10.09.22), declara feriado nacional el día 16 de septiembre del año 2022. El Dictamen N° 1.608/34, 14.09.22, establece sentido y alcance de la Ley N° 21.482 que declaró feriado nacional el día 16 de septiembre de 2022.
La Ley N° 21.704 (D.O.: 14.09.24), declara feriado el día 21 de septiembre de 2024 para la Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, y para la provincia de Chiloé, con motivo de la conmemoración de la toma de posesión del Estrecho de Magallanes por la goleta Ancud.

[276] El Dictamen N° 3.237/46, 30.06.15, confirma la doctrina de esta Dirección, contenida en ordinario N° 2.015/033 de 10.05.2006, ratificado por ordinario N° 2.166/037 de 19.05.2006, en el sentido que los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en Bancos e Instituciones Financieras no se encuentran exceptuados del derecho a descanso en días domingo y festivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 35 del Código del Trabajo.

[277] El domingo 2 de julio de 2017, fecha en que deben efectuarse elecciones primarias reguladas por la Ley 20.640, constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores comprendidos en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, que laboran en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, por lo que tales dependientes se encuentran liberados de prestar servicios durante esa jornada. Asimismo, respecto de los trabajadores no incluidos en la antedicha situación y que, por encontrarse legalmente exceptuados del descanso en día domingo y festivos, les corresponda prestar servicios en la fecha aludida, rigen las garantías consagradas en los artículos 155 y 156 de la Ley 18.700, que conceden a los dependientes el derecho a ausentarse de sus labores durante un lapso de dos horas para concurrir a sufragar, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, y el derecho a los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro de Colegio Escrutador o delegado de Junta Electoral, si es del caso. (Dictamen N° 2.816/76, 22.06.17).

[278] El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.693 (D.O.: 26.08.24), dispone que a las elecciones municipales y regionales que se celebren en el año 2024, se les aplicarán diversas reglas especiales, entre las cuales, se prescribe que la aplicación del feriado electoral contenida en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, así como lo establecido en el artículo 180 de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, será aplicable sólo para el día domingo. El Dictamen N° 656/24, 15.10.24, instruye acerca de los alcances en materia laboral a propósito de las modificaciones legales introducidas por la Ley N° 21.693 (D.O.: 26.08.24), que modificó diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema electoral y realizar las elecciones municipales y regionales del año 2024 en dos días, el sábado 26 y domingo 27 de octubre.

[279] Artículo agregado por la letra a) del artículo 1° de la Ley N° 19.920 (D.O.: 20.12.03).

[280] El Dictamen N° 5.510/262, 23.12.03, fija sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 35 bis del Código del Trabajo.

[281] Artículo agregado por el artículo 1° N° 3 de la Ley N° 20.215 (D.O.: 14.09.07).

[282] El artículo único de la Ley N° 20.983 (D.O.: 30.12.16), declara feriado el día viernes 17 de septiembre, cada vez que el 18 y el 19 de septiembre de aquel año coincidan con sábado y domingo, respectivamente. Del mismo modo, al recaer el 1 de enero en día domingo, el lunes 2 siguiente será feriado.

Art. 36. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores 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. [283] [284]

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso. [285] [286]

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. [287]

Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506. [288]

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 impostergable; [289]

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; [290]

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 impostergables para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;[291]

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al

283 Artículo modificado, como aparece en el texto, por la letra b) del artículo 1° de la Ley N° 19.920 (D.O.: 20.12.03).

284 La duración del descanso correspondiente al día de las elecciones dispuestas en la Ley N° 18.700 "Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios", se rige por la disposición contenida en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a la elección, y terminar a las 06 horas del día posterior al mismo, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo. (Dictamen N° 2.429/63, 5.06.17).

285 Inciso agregado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16). El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/73, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

286 El Dictamen N° 3.595/96, 7.08.17, atiende presentación sobre trabajadores del rubro hotelero respecto de la vigencia del Decreto N° 340, de 1967, que modifica el Reglamento sobre descanso dominical aprobado por el Decreto N° 101, 17.01.18.

287 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

288 El artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en este inciso el número "477" por "506", como aparece en el texto.

289 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

290 Todos los trabajadores de los establecimientos hoteleros, para los efectos de autorizar su desempeño en días domingo o festivos, y la regulación de sus descansos compensatorios, se encuentran comprendidos en el numeral 2 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo. Dictamen N° 4.915/76, 3.10.16.

291 Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 2, letra a) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades; [292] [293] [294] [295] [296] [297]

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y [298]

9.- como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código. [299]

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo. [300] [301] [302] [303] [304] [305]

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. [306]

---

[292] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, letra a) de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22). Anteriormente, este número fue modificado, por los artículos 1° N° 2, letra b) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07); 3° de la Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), y 2° de la Ley N° 19.978 (D.O.: 28.10.04). El artículo 169 de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, establece que: "El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.
"Los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo.". El artículo 106 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, establece que:
"Las elecciones municipales se efectuarán cada cuatro años, el último domingo del mes de octubre".
El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.693 (D.O.: 26.08.24), dispone que a las elecciones municipales y regionales que se celebren en el año 2024, se les aplicarán diversas reglas especiales, entre las cuales, se prescribe que la aplicación del feriado electoral contenida en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, así como lo establecido en el artículo 180 de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, será aplicable sólo para el día domingo.

[293] Sobre los alcances del feriado eleccionario en descansos y permisos, véase los Dictámenes N°s. 1.466/29, 24.08.22; 1.474/30, 25.08.22 y 667/25, 4.05.23.

[294] El Dictamen N° 1.139/26, 24.02.16, concluye: 1) Corresponde establecer que los trabajadores que, durante los horarios de atención al público de los supermercados, laboran en éstos como reponedores, ejercen una actividad que se encuadra dentro del numeral séptimo del Art. 38 del Código del Trabajo, al desempeñarse en establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, entendiéndose que realizan tal atención por el hecho de efectuar las funciones de reposición con las características reseñadas en este informe. Téngase por reconsiderada toda doctrina administrativa contraria a lo concluido en este pronunciamiento, y 2) Estimándose que las funciones de los reponedores corresponden a una actividad que se encuadra dentro del N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo; existiendo, a la vez, coincidencia de las partes sobre las labores desempeñadas por los mercaderistas, cuyo no son sino las propias del reponedor; y estando convenida mediante contrato colectivo la forma de pago de la jornada extraordinaria que se realice en domingo y festivos; resulta obligatorio que ellos presten servicios durante domingos y festivos.

[295] La coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso. (Dictamen N° 712/020, 10.02.17).

[296] El día en que deban efectuarse las elecciones primarias constituye feriado obligatorio e irrenunciable para los trabajadores comprendidos en el numeral 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, que laboran en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, de suerte tal que dichos dependientes se encuentran liberados de prestar servicios. Dictámenes N°s. 2.227/26, 31.05.13 y 2.707/74, 16.06.17.

[297] Los trabajadores que se desempeñan en la atención directa al público en Casinos de Juego, se encuentran comprendidos en el numeral 7° de dicho inciso y no en el Nº 2, esencialmente porque en la prestación de servicios en domingo o festivos respecto de tales trabajadores, predomina la satisfacción de una conducta de consumo de carácter recreacional, resultando así irrelevante que el servicio que presten exija continuidad por las necesidades que satisfacen o para evitar perjuicio público. Dictámenes N°s. 1.889/34, 8.04.16 y 3.017/81, 6.07.17.

[298] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22). Anteriormente, este número había sido modificado por el artículo único N° 1, letra b) de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22), y por el artículo 1° N° 2, letra c) de la Ley N° 20.178 (D.O.: 25.04.07).

[299] Este número fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1, letra c) de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22).

[300] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 1.921/033, 20.04.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, complementa al dictamen citado y atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

[301] El Dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

[302] El Dictamen N° 2.611/39, 27.05.15, señala sistema de cálculo del valor de la hora trabajada en día domingo, para los fines de lo dispuesto en el artículo 38 inciso 2º del Código del Trabajo. El dictamen referido complementa los dictámenes 1.921/33, 20.04.15 y 2.205/37, 6.05.15

[303] El Dictamen N° 4.755/58, 14.09.15, señala que la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823, que fija un sistema remuneracional particular respecto de aquellos trabajadores que, comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del mismo Código, ejecuten sus labores en día domingo y que, además, otorga 7 días adicionales de descanso en domingo a los mismos dependientes, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

[304] El Decreto N° 101, 16.01.18, de Interior, determina los trabajos y establecimientos que quedan exceptuados del descanso dominical. (V.: Dictamen N° 1.023/20, 17.02.16).

[305] El Dictamen N° 6.145/145, 20.12.17, concluye: 1) El personal que labora en panaderías ubicadas fuera de centros comerciales o supermercados, en que coexistan actividades productivas y comerciales, tiene derecho a impetrar el incremento de remuneraciones y los descansos adicionales en domingo establecidos por la Ley N° 20.823 sea cual sea la labor realizada, con prescindencia de si la misma se relaciona o no con la atención de público, y 2) Reconsidera en el sentido indicado en el punto anterior, el numeral 1 del dictamen N° 4.154/107, 6.09.17.

[306] El Dictamen N° 2.226/36, 22.04.16, reconsidera la conclusión de los dictámenes N° 2.598/032, 2.07.13, y 4.773/057, 10.12.13, en el sentido de lo analizado en el cuerpo de ese mismo informe, en cuanto a que: 1. Los trabajadores contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, en los términos indicados en este Dictamen, y 2. Respecto al mismo universo de trabajadores que se desempeñan en actividades contempladas en los numerales 2 y 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, al menos dos de los días de descanso compensatorio a que tuvieren derecho en el mes, deberán recaer en domingo, salvo las excepciones legales.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos. [307] [308]

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Con todo, en el caso de pacto anual, las partes podrán acordar alternativamente que, una vez al año, ocho domingos o, en tres oportunidades discontinuas al año, cuatro domingos, puedan ser considerados en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso. [309]

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32. [310] [311]

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la solicitud, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son compatibles con el referido sistema. [312] [313] [314]

---

[307] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.476 (D.O.: 2.08.22). El Dictamen N° 1.343/27, 10.08.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.476 (D.O.: 2.08.22). estableciendo que en aquellos meses en que exista un plebiscito o elección popular, el empleador de operadores y conductores del transporte público urbano y rural, deberá modificar el sistema de turnos de sus trabajadores y trabajadoras, permitiendo el descanso de los dos domingos al mes calendario, en el mes anterior o inmediatamente posterior a aquel en que se efectúa la votación popular. Asimismo, en ejercicio de las potestades de mando, organización y administración de la empresa, el empleador debe garantizar el tiempo mínimo establecido en el D.F.L. N° 2, 6.04.17 (D.O.: 6.09.17), del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, para que sus trabajadores y trabajadoras puedan ejercer el derecho a voto, considerando las particularidades del próximo plebiscito nacional constitucional, en atención a la obligatoriedad del voto y la ubicación de las mesas receptoras de sufragio, ubicadas en las cercanías del domicilio electoral del ciudadano.

[308] El Dictamen N° 1.644/016, 18.04.13, concluye que a los trabajadores de artes y espectáculos, regidos por las normas contenidas en el Capítulo IV del Título II del Libro Primero, del Código del Trabajo, no les asiste el derecho para que en el respectivo mes calendario a lo menos dos de los días de descanso sean otorgados en domingo.

[309] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 14, letra a), de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este inciso había sido incorporado por el artículo 1° N° 3, letra i) de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16). El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/73, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

[310] El Dictamen N° 3.583/038, 12.09.13, establece que las horas que procede remunerar como extraordinarias, cuando con arreglo al inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, se hubiere acordado laborar el día de descanso compensatorio que excede de uno, en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, con turnos rotativos, son las que median entre las 00.00 y las 24.00 horas de dicho día, cualquiera sea el turno a que correspondan.

[311] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1° N° 3, letra ii) de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16). El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/73, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

[312] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 14, letra b), de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

[313] Las resoluciones que dicta el Director del Trabajo en ejercicio de la facultad especial antedicha sólo rigen respecto de la Empresa que solicitó su autorización y para la faena y categoría de trabajadores comprendidos en la misma. De ello se sigue, entonces, que el empleador no se encuentra facultado para hacer aplicable a sus dependientes que laboran en determinada faena un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descanso autorizado para otra faena distinta perteneciente a la misma Empresa. Dictamen N° 6.505/331, 28.10.97.

[314] La letra c) del artículo 1 N° 14 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), incorpora un inciso octavo, nuevo, pasando el actual inciso octavo a ser inciso noveno: "Sin perjuicio de lo anterior, se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo, en el ciclo respectivo, no superen las cuarenta y dos horas promedio semanal. En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a la cantidad de días de descanso anual adicional que corresponda en razón de la diferencia que se produzca en cada caso con la jornada establecida en el inciso primero del artículo 22, en promedio, los que, por acuerdo de las partes, podrán ser compensados

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años. [315]

Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso. [316] [317] [318] [319]

Iguales compensaciones a las señaladas en el inciso octavo podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo. [320] [321] [322] [323] [324] [325] [326] [327] [328] [329] [330] [331] [332] [333]

---

en dinero. En caso de que al término de la relación laboral existan días pendientes de utilizar, éstos se compensarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 73.". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada.

315 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El artículo 4° transitorio de la Ley N° 20.940 (8.09.16), establece que la modificación del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativa al plazo de vigencia de las resoluciones, será aplicable a las que se dicten a partir de la entrada en vigencia de la misma (1.04.17). Las resoluciones dictadas con anterioridad al 1.04.17 rigen hasta la fecha establecida en ellas.

316 El Decreto N° 48, 29.09.23, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 20.04.24), aprueba Reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, conforme con lo establecido por el artículo 38 del Código del Trabajo. Rige a contar del 1 de mayo de 2024. La Circular N° 2000-169, 6.06.24, precisa sobre el plazo en que debe ingresarse la solicitud de renovación de jornada de sistema excepcional de distribución de los días de trabajo y descansos, en razón de la normativa vigente al tiempo en que se realiza dicha solicitud. Define la normativa aplicable para efectos del tiempo de colación. El Dictamen N° 601/26, 4.09.25, concluye que los descansos adicionales previstos en los artículos 7 y 17 del Decreto Supremo N° 48 de 2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descanso, no resultan incompatibles ni excluyentes, razón por la cual las personas trabajadoras tienen derecho a ambos descansos siempre que se cumplan con los requisitos normativos que los hacen procedentes en cada caso.

317 La Orden de Servicio N° 1388-16, 17.05.24, sistematiza y actualiza los procedimientos de autorización y renovación de sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. La Resolución exenta N° 2000-24.710, 3.09.25, aprueba Manual de proceso y procedimientos de sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos vía web. El Dictamen N° 601/26, 4.09.25, se refiere a jornadas excepcionales de trabajo y a los descansos adicionales.

318 La Circular N° 1388-145, 28.05.24, precisa sobre sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto de trabajadores portuarios empleados por empresas de muellaje.

319 La Circular N° 1388-148, 29.05.24, instruye tramitación sobre sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos respecto de conductoras/es de vehículos para el transporte de personal en faenas mineras.

320 El Dictamen N° 1.690/74, 23.04.04, se refiere a los requisitos que exige la normativa vigente para que el Director del Trabajo ejerza la facultad de renovar la jornada excepcional de que se trata.

321 La Resolución N° 1.598 (exenta), de 3.09.14, deja sin efecto resoluciones N°s. 1.134, de 30.10.01; 1.513, de 11.09.13, y 422, de 28.03.14, y delega en el Jefe del Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo, la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del artículo 38 del Código del Trabajo en los términos que se indican en la misma resolución citada. La Resolución exenta N° 2000-24.710, 3.09.25, aprueba Manual de proceso y procedimientos de sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descansos vía web.

322 La Orden de Servicio N° 05, 20.11.09, sistematiza y actualiza los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos. Esta orden de servicio establece el procedimiento de actuación del Servicio sólo respecto de los siguientes tipos de actuaciones: a) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos; b) Solicitudes de sistemas excepcionales de jornadas de trabajo y descansos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos, y c) Solicitudes de renovación de las resoluciones de autorización de jornadas excepcionales. En consecuencia, la referida orden de servicio no resulta aplicable a las resoluciones de sistemas excepcionales marco para sectores productivos completos, así como las solicitudes referidas a dichos sistemas excepcionales marcos, las que, en todo caso, serán de exclusiva competencia del Director(a) del Trabajo, correspondiéndole su tramitación al Departamento de Inspección (Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – UCyMAT).

323 En caso de término de la relación laboral, resulta ajustado a derecho compensar en dinero, con el valor de la jornada ordinaria, los días de descanso pendientes propios del ciclo autorizado como distribución excepcional de jornada y descanso, debiendo incorporar el monto por tal concepto en el correspondiente finiquito. (Dictamen N° 2.316/039, de 6.06.11).

324 La Resolución N° 12 exenta, 7.01.15, deja sin efecto Resolución N° 591 exenta, de 2011, y regresa facultad de centralización de documentación en el Jefe(a) del Departamento de Inspección.

325 Dado que la huelga suspende los efectos del contrato de trabajo de los involucrados en ella, durante el período que la misma comprende no resulta procedente que aquéllos exijan el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas, entre las que se encuentran aquellas que contempla el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso a que se encuentran afectos. De consiguiente, el trabajador cuyo contrato de trabajo se suspenda debido a la materialización de una huelga dentro de la negociación colectiva de la que forma parte, mientras se encontraba pendiente total o parcialmente el goce del descanso pertinente al correspondiente ciclo, no puede exigir el otorgamiento proporcional de los días de descanso que garantiza el sistema o su compensación en dinero, toda vez que la declaración de huelga por parte de los involucrados impide generar el derecho al respectivo período de descanso atendida la suspensión de los efectos de la relación laboral en el período en que éste debía hacerse efectivo. (Dictamen N° 2.316/039, de 6.06.11).

326 No resulta jurídicamente procedente el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso, a través de un convenio colectivo suscrito en un procedimiento de negociación colectiva desarrollado en virtud del artículo 314 del Código del Trabajo, puesto que la facultad legal para otorgar tal autorización recae exclusivamente en el Director del Trabajo (Dictamen N° 200/02, de 16.01.14).

327 La Resolución exenta N° 2.757, 13.12.19, fija normas de tramitación electrónica, con el objeto de obtener autorización para implementar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos y delega facultades.

328 La Resolución exenta N° 1.440, 6.09.16, autoriza sistema excepcional marco de distribución de jornada de trabajo y descansos para choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y deroga Resolución exenta N° 1.082, de 22.09.05.

329 Es el Director del Trabajo quien posee exclusivamente la facultad de autorizar sistemas de jornadas excepcionales como sus renovaciones, en los términos previstos en el artículo 38 del Código del Trabajo, quien, en caso de esta últimas, debe verificar que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen, razón por la cual resulta necesario entender que los trabajadores deben poder expresar, frente a cada solicitud de renovación, su acuerdo o no respecto de la misma. Dictámenes N°s. 200/02, 16.01.14, y 3.016/80, 6.07.17.

330 El artículo 1, N° 14 letra d) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), agregó los incisos décimo y undécimo de este artículo, como aparecen en el texto.

331 De acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la ley citada, la regulación relativa a la jornada referida al inciso octavo e inciso final de este artículo, se aplicará al quinto año de la publicación de dicha ley en el Diario Oficial.

332 El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que las resoluciones que autoricen el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad con este artículo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la presente ley (21.561), mantendrán su vigencia hasta su vencimiento. Con todo, antes de verificarse esta última circunstancia, el interesado podrá solicitar su adecuación conforme el procedimiento establecido para ello por la Dirección del Trabajo, con el objetivo de ajustarse a la reducción de jornada establecida en la presente ley. Asimismo, las autorizaciones otorgadas relativas a sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos fijados por el Director del Trabajo en la resolución a la que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

333 El Dictamen N° 887/35, 26.12.24, fija el sentido y alcance del artículo 1° numerales 13 y 14 de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, que modifican los artículos 34 bis y 38 del Código del Trabajo.

Art. 38 bis. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. [334] [335] [336] [337] [338] [339]

Art. 38 ter. En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973. [340] [341] [342] [343]

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. [344] [345] [346] [347] [348]

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. [349]

Párrafo 5°
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 treinta horas semanales. [350]

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

---

[334] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 1.921/033, 20.04.15, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.823 (D.O.: 7.04.15). El Dictamen N° 2.205/37, 6.05.15, complementa al dictamen citado y atiende consultas relativas a la aplicación y entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, que modifica el sistema remuneracional y de descansos de trabajadores del comercio y servicios.

[335] El Dictamen N° 3.996/52, 7.08.15, concluye que no resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique el sistema de turnos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, en orden a que éstos accedan a modificar dicha cláusula esencial del contrato de trabajo.

[336] El Dictamen N° 4.755/58, 14.09.15, señala que la nueva normativa incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 20.823, que fija un sistema remuneracional particular respecto de aquellos trabajadores que, comprendidos en el N° 7 del artículo 38 del mismo Código, ejecuten sus labores en día domingo y que, además, otorga 7 días adicionales de descanso en domingo a los mismos dependientes, resulta aplicable a todos los trabajadores que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios, sea que la labor que desarrollan se relacione o no con la atención de público.

[337] La norma prevista en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, incorporada a su texto por la Ley N° 20.823, no confiere a los respectivos trabajadores el derecho a siete días de descanso adicionales ni produce el efecto de alterar las normas generales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo de los mismos dependientes, manteniéndose, de esta forma, los topes máximos de 10 horas ordinarias diarias y de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de cinco ni en más de seis días. (Dictamen N° 5.733/66, 6.11.15).

[338] El Dictamen N° 961/18, 15.02.16, concluye: 1.- No resulta jurídicamente procedente que el empleador unilateralmente modifique el sistema de distribución de la jornada de trabajo y descansos que se venía utilizando con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.823, sin que previamente cuente con el acuerdo de los trabajadores, y 2.- El otorgamiento de uno de los días de descanso consagrados en el artículo 38 bis del Código del Trabajo, faculta al empleador a que dentro de los límites legales, convenga con el trabajador la ampliación de la jornada diaria a fin de cumplir el total de la jornada semanal pactada expresa o tácitamente.

[339] Si de modo excepcional al término de la relación laboral, el trabajador no hizo uso de los 7 domingos de descanso establecido por la Ley N° 20.823, debido a que no se completó la anualidad, dichos días, deberán ser pagados, en la forma establecida en el Dictamen N° 806/14, 9.02.18.

[340] Artículo incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.828 (D.O.: 18.04.15).

[341] El Dictamen N° 4.754/57, 14.09.15, fija sentido y alcance artículo 38 ter del Código del Trabajo.

[342] La Ley N° 19.973 (D.O.: 10.09.04), establece feriados y normas sobre feriado irrenunciable.

[343] La coincidencia de un domingo con un día declarado por ley como feriado irrenunciable, no genera para los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos en virtud del numeral 7 del inciso 1° del artículo 38 del Código del Trabajo, un día adicional de descanso. (Dictamen N° 712/020, 10.02.17).

[344] El Dictamen N° 5/1, 5.01.26, concluye: 1) La reducción de la jornada máxima semanal prevista por la Ley N° 21.561 es aplicable a los trabajadores sujetos a un régimen de jornada bisemanal de trabajo, y 2) A partir del 26.04.2024 la jornada máxima ordinaria que se puede laborar en un régimen de jornada bisemanal es de 88 horas, desde el 26.04.2026 será de 84 horas y a contar del 26.04.2028 de 80 horas, distribuidas en todos los casos hasta en 12 días.

[345] El Dictamen N° 3.653/269, 30.08.00, revisa la doctrina vigente en relación a las jornadas bisemanales reguladas por este artículo, especialmente en lo que respecta al parámetro que debe servir de base para el cómputo de la jornada extraordinaria.

[346] El Dictamen N° 5.547/263, 26.12.03, establece la doctrina institucional sobre jornadas bisemanales de trabajo.

[347] El Dictamen N° 5667/33, 06.12.2019, reconsidera parcialmente la doctrina contenida en el dictamen Nº 5547/263 de 26.12.2003.

[348] Sólo se encuentran en la situación que describe este artículo, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas laborales diarias en el lugar de trabajo, en cuanto en tales casos existe el impedimento de la distancia geográfica que exige la ley (Dictamen N° 5.547/263, 26.12.03, ratificado por Dictamen N° 5.650/128, 22.11.17).

[349] El D.F.L. N° 2, de 1967, del M. del Trabajo y Previsión Social, incluido en este mismo libro electrónico, se refiere a la facultad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

[350] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 15 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). El Dictamen N° 886/34, 26.12.24, concluye que la implementación de la Ley N° 21.561 no obliga a las partes de una relación laboral a rebajar proporcionalmente la jornada laboral inferior a 40 horas.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. [351]

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. [352] [353]

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.

Art. 40 bis E. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, las partes podrán acordar una jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores, de conformidad con las reglas precedentes y las siguientes reglas especiales:

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

b) La calidad de alumno regular o en proceso de titulación deberá acreditarse dentro del plazo para hacer constar por escrito el contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 9, mediante certificado emitido por la institución educacional respectiva. Ésta tendrá la obligación de emitir el certificado para dicho fin, de manera gratuita, dentro del plazo de tres días hábiles de solicitado, sin que pueda excusarse de ello ni aun por encontrarse el estudiante en mora o por cualquier otro motivo. El certificado deberá anexarse al contrato individual de trabajo, se considerará como parte integrante del mismo y deberá mantenerse en un registro especial que, para estos efectos, llevará el empleador. Igual certificación deberá acompañarse cada seis meses, mientras subsista la relación laboral.

c) En caso de que el estudiante trabajador deje de cumplir con los requisitos señalados en la letra a), se aplicarán las normas generales de este Código.

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

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

---

351 Inciso agregado por la letra B) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

352 La doctrina del Servicio en cuanto a la expresión "continua", empleada por el legislador en este inciso, ha señalado que la misma significa que la jornada diaria de estos trabajadores debe extenderse sin interrupción, salvo para los efectos de la colación, la que no puede ser inferior a media ni superior a una hora, asegurando con ello que la jornada diaria no se divida en dos partes muy alejadas la una de la otra, lo cual explica, además, el límite máximo -una hora- que se fija para el tiempo de colación. (Dictamen N° 339/27, de 30.01.2002).

353 No existe impedimento legal alguno para que las partes acuerden otras interrupciones de la jornada, por causas distintas de la colación, a condición de que el tiempo de tales interrupciones se considere trabajado para los efectos del cómputo de la jornada diaria y semanal o, en otros términos, que con el mismo tiempo no se excedan los límites semanal y diario de trabajo establecidos en los artículos 22 inciso 1º y 28 inciso 2º del Código del Trabajo. (Dictámenes N°s. 0729/010, 12.02.15, y 1.799/111, 12.06.02).

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

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

De conformidad con lo dispuesto en la ley N° 16.744, y tratándose de estudiantes trabajadores regidos por la presente jornada, se entenderá que son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre el establecimiento educacional y el lugar de trabajo. [354]

e) El estudiante trabajador tendrá derecho a un permiso sin goce de remuneración con ocasión de rendir sus exámenes académicos. Para ejercer este derecho, el estudiante trabajador deberá informar al empleador, por escrito, con al menos siete días corridos de anticipación, la forma en que hará uso del permiso para efectos de rendir dichos exámenes.

f) Durante los períodos en los que el estudiante trabajador se encuentre en receso por vacaciones académicas, las partes podrán acordar por escrito alguna de las siguientes alternativas:

i. Mantener la prestación de servicios de acuerdo a las disposiciones del presente artículo.

ii. Suspender el contrato de trabajo. En este caso, se entenderá vigente la relación laboral, pero suspendida la obligación del trabajador de prestar servicios y la obligación del empleador de pagar cualquier remuneración que tenga su origen en el contrato de trabajo, salvo aquellas devengadas con anterioridad a la suspensión.

iii. Pactar una jornada de trabajo ordinaria.

g) Los estudiantes trabajadores que sean beneficiarios del régimen de prestaciones de salud conforme a lo dispuesto en las letras b) y c) del artículo 136 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469, podrán optar por: [355]

i. Adquirir la calidad de cotizantes del régimen de prestaciones de salud conforme a la letra a) del artículo 135 del decreto con fuerza de ley antes indicado, en cuyo caso el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador conforme a las reglas generales. [356]

ii. Mantener la calidad de beneficiario con aporte en la institución de salud previsional en la cual sea carga. En este caso, el empleador deberá enterar las cotizaciones de salud del estudiante trabajador a la institución de salud previsional respectiva, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 202 del decreto con fuerza de ley antes indicado. La institución de salud previsional deberá reconocer y mantener la calidad de beneficiario con aporte del estudiante trabajador. [357]

[354] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[355] Las letras b) y c) del artículo 136 del Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469, se refieren a los beneficiarios del Régimen de Prestaciones de Salud.

[356] El artículo 135 del Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469, se refiere a la calidad de afiliados al Régimen de Prestaciones de Salud.

[357] El inciso tercero del artículo 202 del Decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto ley N° 2.763, de 1979 y de las Leyes N° 18.933 y N° 18.469, permite que el cotizante, además de sus familiares beneficiarios señalados en el inciso primero de este mismo artículo, incluya en el contrato de salud como beneficiarios a otras personas.

h) No podrán pactar esta jornada de trabajo especial aquellas empresas que durante el año calendario anterior registren accidentes graves o fatales en los que el empleador hubiere sido condenado por culpa o negligencia. [358] [359] [360] [361]

Capítulo V
DE LAS REMUNERACIONES [362] [363]

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, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. [364] [365] [366] [367]

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

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos

[358] Artículo agregado, como aparece en el texto por el artículo 1° de la Ley N° 21.165 (D.O.: 26.07.19). El Dictamen N° 4.533/28, 24.09.19, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.165 publicada en el Diario Oficial de 26.07.2019, que establece una jornada parcial para estudiantes trabajadores. El Dictamen N° 316/03, 16.01.20, complementó la doctrina establecida por el citado oficio 4.533/28, 24.09.19.

[359] El artículo segundo de la Ley N° 21.165 (D.O.: 26.07.19), establece que los estudiantes trabajadores contratados bajo las normas establecidas en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo mantendrán su calidad de causantes de asignación familiar hasta la edad establecida en la letra b) del artículo 3 del Decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre sistema único de prestaciones familiares y sistema de subsidios de cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los decretos leyes N°s 307 y 603, ambos de 1974, no obstante las remuneraciones percibidas. El inciso final del artículo 2 de la Ley N° 18.987, establece que los causantes de asignación familiar que desempeñen labores remunerados por un período no superior a 3 meses en cada año calendario o que se encuentren contratados como estudiantes trabajadores bajo las normas establecidas en el artículo 40 bis E del Código del Trabajo, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

[360] El artículo tercero de la Ley N° 21.165 (D.O.: 26.07.19), establece que las remuneraciones que el estudiante trabajador reciba en virtud del contrato de trabajo regido por el artículo 40 bis E del Código del Trabajo no se considerarán como renta para efectos de determinar su condición socioeconómica o la de su grupo familiar para el acceso al Fondo Solidario, crédito fiscal universitario, crédito con garantía del Estado o financiamiento del acceso gratuito a las instituciones de educación superior, ni para cualquier otro sistema de crédito fiscal, subsidio, becas o beneficio estatal actual o futuro, que tenga por objeto financiar estudios en una institución de educación superior o gastos asociados a ellos.

[361] El artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.165 (D.O.: 26.07.19), establece que durante los primeros tres años de vigencia de las disposiciones de la presente ley, éstas deberán ser evaluadas anualmente por el Consejo Superior Laboral, con el fin de que recomiende las enmiendas que estime necesarias. Dicha evaluación considerará especialmente el cumplimiento y fiscalización de la normativa, el efecto en los resultados académicos de los estudiantes trabajadores y el impacto de este tipo de contratación en los jóvenes no estudiantes y en los trabajadores, en general. Para efectos de lo dispuesto en esta disposición, en el mes de abril del año que corresponda el Consejo Superior Laboral rendirá un informe anual al Presidente de la República y al Congreso Nacional, en el que recomendará su continuidad o la introducción de modificaciones.

[362] La Ley N° 20.338 (D.O. 1.04.09), crea un subsidio al empleo. La Ley N° 20.595 (D.O.: 17.05.12), establece bonos y transferencias condicionadas para las familias de pobreza extrema y crea subsidio al empleo de la mujer.

[363] La Ley N° 21.218 (D.O.: 3.04.20), crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado.

[364] Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional. (Dictamen N° 1.915/027, de 2.05.11).

[365] No se ajusta a derecho la fijación en el anexo de contrato de trabajo una disposición que haga de cargo del trabajador la pérdida o el deterioro intencional de herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador al trabajador o los elementos de protección personal que el empleador ha debido entregarle para su protección personal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Dictamen N° 2.496/68, 7.06.17).

[366] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 2, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

[366] El Dictamen N° 265/23, 7.05.26, reconsidera, en lo pertinente, la doctrina administrativa contenida en los Ordinarios N° 48, 6.01.17, N° 5.618, 20.11.17, N° 198, 1.02.22, N° 1.294, 13.10.23 y N° 250, 15.04.26, y en todo otro pronunciamiento de este Servicio en cuanto resulten incompatibles con los criterios fijados en el presente dictamen. Para que un pago efectuado por el empleador sea calificado como remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo, deben concurrir copulativamente los cuatro elementos esenciales contenidos en su inciso primero, esto es, que se trate de una contraprestación; en dinero o en especie avaluable en dinero; que el trabajador perciba del empleador; y por causa del contrato de trabajo. La sola circunstancia de no figurar en la enumeración del inciso segundo no convierte un pago en remuneración. No constituyen remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo los aportes que efectúa el empleador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar, en el marco de un convenio de prestaciones complementarias regido por la Ley N° 18.833, ni los aportes a una Corporación o Servicio de Bienestar autónomo regido por el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, por la Ley N° 20.500 u otras de similar naturaleza, destinados a financiar prestaciones de seguridad social complementaria a favor de los trabajadores afiliados y de sus cargas familiares, por faltar a su respecto los elementos subjetivo y de causa exigidos por el inciso primero de la referida disposición. Sí constituye remuneración el aporte o contratación y pago directo que efectúa el empleador, sin intermediación de una entidad previsional o de bienestar autónoma, a favor de uno o más trabajadores determinados, destinada a financiar seguros u otros beneficios avaluables en dinero, por reunir los elementos del artículo 41 inciso primero del Código del Trabajo. La calificación de las prestaciones como beneficios previsionales o de seguridad social para los regímenes de pensiones, salud, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de cesantía y otros, y su tratamiento tributario, son materias entregadas, respectivamente, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Superintendencia de Pensiones, al Instituto de Previsión Social y al Servicio de Impuestos Internos, conforme a sus leyes orgánicas, sin que corresponda a esta Dirección sustituirlos en su esfera de competencia, sin perjuicio de las facultades y deberes que la ley establece respecto de la Dirección del Trabajo y su Director. Lo resuelto se entiende sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de este Servicio y de la competencia de los demás órganos del Estado para pronunciarse, en sus respectivos ámbitos, sobre los casos concretos que les sean planteados.

trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador. [368] [369] [370] [371]

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, en acuerdos de grupo negociador o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. [372]

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

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

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. [373] [374] [375]

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.

---

[368] Letra reemplazada, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08). El artículo transitorio de esta misma ley, prescribe que "Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.
"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.".

[369] El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281 .

[370] El empleador cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador. Dictamen N° 0777/014, 16.02.15).

[371] El Dictamen N° 2.213/037, 8.06.2009, establece que los trabajadores excluídos de la limitación de jornada en los términos del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo y a quienes no les resulta aplicable la nueva normativa sobre sueldo base contemplada en la letra a) del artículo 42 del mismo cuerpo legal, tendrán derecho al beneficio de semana corrida en la medida que las remuneraciones variables que perciban reúnan los requisitos que para tal efecto exige la ley, esto es, que se devenguen diariamente y que sean principales u ordinarias.

[372] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 6, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[373] El Decreto N° 649, 29.07.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 131 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la fijación de salarios mínimos.

[374] El artículo transitorio de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08), establece que "Los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean estos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.
"Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.".

[375] Cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, pero sin poder efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador. (Dictámenes N°s. 0777/014, 16.02.15, y 1.588/027, 27.04.09).

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días. [376] [377] [378] [379] [380] [381]

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. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. [382] [383]

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

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35. [384] [385] [386] [387] [388]

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

---

376 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08).

377 El artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), derogó el inciso final que aparecía en el texto.

378 El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

379 La Ley N° 21.830 (D.O.: 22.06.26), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que señala. El Dictamen N° 307/28, 22.05.26, fija el sentido y alcance laboral de la Ley N° 21.830 (D.O.: 22.06.26). La Ley N° 21.751 (D.O.: 28.05.25), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica. El Dictamen N° 447/13, 30.06.25, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.751, en lo que concierne a las normas regulatorias de dicha ley relativas al Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos. La Ley N° 21.685 (D.O.: 13.07.24), reajusta los valores del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar. La Ley N° 21.578 (D.O.: 30.05.23), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica. El Dictamen N° 209/6, 5.04.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. La Ley N° 21.456 (D.O.: 26.05.22), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, otorga un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica, y establece un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. El Dictamen N° 1.002/17, 8.06.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.456 (D.O.: 26.05.22), en lo relativo al reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, al Subsidio Temporal de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas y el aporte compensatorio del aumento del valor de la Canasta Básica de Alimentos. La Ley N° 21.360 (D.O.: 12.07.21), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en contexto del COVID-19. El Dictamen N° 1.826/24, 14.07.21, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.360 (D.O.: 12.07.21), en lo relativo al reajuste del monto del Ingreso Mínimo Mensual. El Decreto N° 1.156, 20.10.25, del M. de Hacienda, determina a partir del 1 de enero de 2026 los tramos de los ingresos mensuales establecidos en el artículo 1 de la Ley N° 18.987 que establece los tramos y valores correspondientes a la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares.

380 El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

381 El Dictamen N° 827/48, 30.12.25, concluye: 1) Aquel trabajador sujeto a la jornada máxima semanal o a una jornada intermedia, es decir, superior a la jornada parcial de 30 horas semanales pero inferior al límite máximo legal de 44 horas en la actualidad, y en lo sucesivo considerando la reducción gradual de este extremo hasta alcanzar 40 horas, debe percibir el ingreso mínimo mensual que establezca la ley en forma íntegra sin recurrir a cálculos proporcionales, y 2) En el caso de trabajadores que pactaron una jornada parcial de trabajo, esto es igual o inferior a 30 horas semanales, su sueldo no será inferior al mínimo vigente calculado en forma proporcional al ingreso mínimo mensual determinado por la ley.

382 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.281 (D.O.: 21.07.08).

383 El Dictamen N° 0110/001, de 8.01.09, concluye: 1. El cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo que sirve de base para determinar el beneficio de semana corrida, puede efectuarse en forma mensual, en el evento de que éste no pudiere realizarse semanalmente, debiendo aplicarse en tal caso el procedimiento establecido en el cuerpo del presente informe, y 2. Para los efectos de determinar la base de cálculo del mismo beneficio, respecto de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual y remuneraciones variables, deberá considerarse el monto resultante de estas últimas, después de efectuar el ajuste a que alude el artículo transitorio de la Ley N° 20.281.

384 Este artículo anteriormente había sido modificado por la letra C) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

385 El Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, fija sentido y alcance de los artículos 42 a), 44 y 45 del Código del Trabajo, en el texto fijado por la Ley N° 20.281 y del artículo transitorio de dicha ley. El Dictamen N° 3.662/053, de 17.08.10, complementa y precisa doctrina contenida en Dictamen N° 3.152/063, de 25.07.08, en relación al nuevo concepto de sueldo base establecido por el artículo único de la Ley N° 20.281.

386 A contar del 8 de agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

387 El Dictamen N° 3.262/066, de 5.08.08, señala que para determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo, deberán considerarse los estipendios fijos o variables que reúnan los requisitos analizados en el cuerpo del mismo dictamen citado.

388 Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el Dictamen N° 3.724/053, 15.09.09.

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. [389] [390]

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, aplicando el régimen de depreciación normal que establece el número 5 del artículo 31 de la ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital. [391] [392]

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. [393]

Art. 49. Para los efectos del pago de gratificaciones, el Servicio de Impuestos Internos determinará, en la liquidación, el capital propio del empleador invertido en la empresa y calculará el monto de la utilidad líquida que deberá servir de base para el pago de gratificaciones. El referido Servicio comunicará este antecedente al Juzgado de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando éstos lo soliciten. Asimismo, deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores o sindicatos de trabajadores cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, 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. [394] [395]

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

---

389 El artículo 3° de la Ley N° 20.170 (D.O.: 21.02.07), establece que "Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, se entenderá:
"1) Que los contribuyentes que se acojan al régimen contenido en el artículo 14° ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta cumplen con el requisito de llevar libros de contabilidad.
"2) Por utilidades o excedentes líquidos, lo que resulte de aplicar lo dispuesto en el número 3 del artículo 14° ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores y no se aplicará lo dispuesto en el inciso primero del artículo 48 del Código del Trabajo".
V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: http://bcn.cl/1uvy5

390 En una misma empresa, para distintos universos de trabajadores y para cada uno de ellos individualmente, puede el empleador aplicar a unos el artículo 47 y a otros el artículo 50, ambos del Código del Trabajo. Dictamen N° 6.506/050, 26.12.18.

391 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 17 N° 3 de la Ley N° 20.780, (D.O.: 29.09.14), y posteriormente, por el artículo 10 de la Ley N° 20.899 (D.O.: 8.02.16).

392 El Dictamen N° 251, 2.02.17, del Servicio de Impuestos Internos, se refiere a la incidencia de las modificaciones introducidas al inciso 1°, del artículo 48 del Código del Trabajo, por las Leyes N°s. 20.780 y 20.899, en el cálculo de la gratificación legal establecida en el artículo 47 del referido Código. En el mismo sentido Dictamen N° 2.018/48, 12.05.17.

393 Tratándose de empresas que, en conformidad a la nueva normativa incorporada al artículo 3° del Código del Trabajo por la Ley N° 20.760, hubieren sido declaradas como un solo empleador por sentencia judicial, conservando no obstante su personalidad jurídica y razón social propias, los elementos o parámetros a que se refieren los artículos 48 y 49 del Código del Trabajo, esto es, la utilidad líquida y el capital propio invertido en la empresa, deben determinarse en forma separada o cada uno de los contribuyentes indicados deben determinar sus propios elementos para los fines a que aluden las normas legales precitadas, de acuerdo con sus antecedentes contables y tributarios e instrucciones impartidas al efecto por el Servicio de Impuestos Internos. Dictamen N° 609/13, 31.01.18. V., además, Dictamen N° 2.221/128, 11.07.02.

394 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 7, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

395 Tratándose de empresas que, en conformidad a la nueva normativa incorporada al artículo 3° del Código del Trabajo por la Ley N° 20.760, hubieren sido declaradas como un solo empleador por sentencia judicial, conservando no obstante su personalidad jurídica y razón social propias, los elementos o parámetros a que se refieren los artículos 48 y 49 del Código del Trabajo, esto es, la utilidad líquida y el capital propio invertido en la empresa, deben determinarse en forma separada o cada uno de los contribuyentes indicados deben determinar sus propios elementos para los fines a que aluden las normas legales precitadas, de acuerdo con sus antecedentes contables y tributarios e instrucciones impartidas al efecto por el Servicio de Impuestos Internos. Dictamen N° 609/13, 31.01.18. V., además, Dictamen N° 2.221/128, 11.07.02.

mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo. [396] [397] [398] [399]

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.

[396] La Ley N° 21.830 (D.O.: 22.06.26), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que señala. El Dictamen N° 307/28, 22.05.26, fija el sentido y alcance laboral de la Ley N° 21.830 (D.O.: 22.06.26). La Ley N° 21.751 (D.O.: 28.05.25), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, la asignación familiar y maternal, el subsidio único familiar, y modifica otras leyes que indica. El Dictamen N° 447/13, 30.06.25, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.751, en lo que concierne a las normas regulatorias de dicha ley relativas al Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos. La Ley N° 21.685 (D.O.: 13.07.24), reajusta los valores del Subsidio Único Familiar y la Asignación Familiar. La Ley N° 21.578 (D.O.: 30.05.23), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica. El Dictamen N° 209/6, 5.04.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.578, que reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, aumenta el universo de beneficiarios y beneficiarias de la asignación familiar y maternal, y extiende el ingreso mínimo garantizado y el subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas. La Ley N° 21.456 (D.O.: 26.05.22), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, otorga un subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas en la forma que indica, y establece un aporte compensatorio del aumento del valor de la canasta básica de alimentos. El Dictamen N° 1.002/17, 8.06.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.456 (D.O.: 26.05.22), en lo relativo al reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, al Subsidio Temporal de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas y el aporte compensatorio del aumento del valor de la Canasta Básica de Alimentos. La Ley N° 21.360 (D.O.: 12.07.21), reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar, y otorga ayudas extraordinarias para las familias en contexto del COVID-19. El Dictamen N° 1.826/24, 14.07.21, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.360 (D.O.: 12.07.21), en lo relativo al reajuste del monto del Ingreso Mínimo Mensual. El Decreto N° 1.156, 20.10.25, del M. de Hacienda, determina a partir del 1 de enero de 2026 los tramos de los ingresos mensuales establecidos en el artículo 1 de la Ley N° 18.987 que establece los tramos y valores correspondientes a la asignación familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares.

[397] El Dictamen N° 1.682/018, de 10.04,12, fija el procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal, producidas a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual. El procedimiento de cálculo que corresponde aplicar para reliquidar las diferencias de gratificación legal a consecuencia del reajuste del Ingreso Mínimo Mensual, es el que se señala en el cuerpo del presente informe, debiendo, por ende, tenerse por ratificada la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.682/018, de 10.04.2012, por encontrarse plenamente ajustada a derecho. (Dictamen N° 054/01, 6.01.16).

[398] Tratándose del empleador que ha optado por el sistema de gratificación contemplado en el artículo 50 del Código del Trabajo, respecto de sus dependientes que gozan de subsidio por incapacidad laboral temporal, procede que dicha remuneración sea pagada en proporción a los días efectivamente trabajados en el respectivo mes (Dictamen N° 4.930/060, de 19.12.13).

[399] En una misma empresa, para distintos universos de trabajadores y para cada uno de ellos individualmente, puede el empleador aplicar a unos el artículo 47 y a otros el artículo 50, ambos del Código del Trabajo. Dictamen N° 6.506/050, 26.12.18.

Capítulo VI
DE LA PROTECCIÓN 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. [400]

A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre, o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él. [401]

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. [402]

Art. 54 bis. Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo. [403]

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas. [404] [405] [406]

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. [407] En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones

---

400 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El Dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen N° 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

401 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 3 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

402 La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad. Dictamen N° 4.794/325, 10.11.00.

403 El Dictamen N° 1.643/015, de 18.04.13, señala que no resulta exigible legalmente al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 54 bis del Código del Trabajo, que el detalle de cada operación que debe contener el anexo a las liquidaciones de remuneraciones que se debe entregar al trabajador por las comisiones, bonos, premios y otros incentivos que le corresponda percibir, deba incluir el monto en dinero de dichas operaciones, siendo suficiente con precisar cuáles han sido cada una de ellas para su acertada comprensión.

404 Artículo incorporado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12).

405 El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.
Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.".
El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.".

406 El Dictamen N° 4.814/44, de 31.10.12, fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

407 El Dictamen N° 2.093/033, de 3.05.11, concluye que en el evento que el día de pago de las remuneraciones mensuales de los trabajadores recaiga en domingo o festivo necesariamente debe anticiparse al viernes inmediatamente anterior a la fecha de pago.

técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.

Si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada. [408] [409] [410]

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. [411]

Art. 58. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. [412] [413] [414] [415] [416]

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin

---

[408] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12).

[409] El artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), dispone: "Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial.
Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste.".
El artículo 2° transitorio de la misma Ley citada, señala: "Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste.".

[410] El Dictamen N° 4.814/44, de 31.10.12, fija sentido y alcance de los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo, incorporado y modificado, respectivamente, por Ley N° 20.611 (D.O.: 8.08.12), sobre protección de las remuneraciones especialmente la comisión en casos que indica.

[411] El Dictamen N° 605/09, 31.01.18, concluye que para los efectos de determinar aquella parte de las remuneraciones de un trabajador que excede del valor de 56 UF establecido en el artículo 57 del Código del Trabajo, sobre la cual resulta factible trabar embargo en un procedimiento concursal regulado por la Ley N° 20.720, debe considerarse el valor que resulte una vez deducidas del monto total de las mismas, las sumas correspondientes a los descuentos obligatorios previstos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

[412] El Dictamen N° 4.184/070, de 23.09.10, concluye: 1) Una vez requerido por la respectiva organización sindical para efectuar los descuentos de la cuota ordinaria mensual de sus afiliados, el empleador se encuentra obligado a efectuar dichas deducciones de las remuneraciones de los señalados dependientes, con prescindencia de encontrarse algunos de ellos registrados en las nóminas de socios de más de un sindicato, y 2) La Dirección del Trabajo carece de facultades para fiscalizar las actuaciones de las organizaciones sindicales y, por ende, no tiene atribuciones para intervenir en una situación como la planteada, en que dos o más sindicatos han requerido el descuento de la cuota ordinaria respecto de un mismo trabajador, correspondiendo a aquéllos, en virtud de la autonomía sindical de que gozan, la revisión y rectificación de sus registros de socios, sin perjuicio de su derecho a someter los conflictos que de ello puedan derivarse a conocimiento de los Tribunales de Justicia.

[413] El Dictamen N° 0262/004, de 17.01.12, concluye: Los descuentos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, son de aquellos obligatorios comprendidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo; 2) Al ser los descuentos antes señalados obligatorios no procede por tanto considerarlos en el tope del 45% de la remuneración total del trabajador, del inciso 4° del mismo artículo 58, que rige únicamente para el conjunto de los descuentos facultativos o permitidos de los incisos 2° y 3° de la misma disposición legal.

[414] Las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinados, las que deben ser aprobadas por la asamblea, mediante voto secreto y por la mayoría absoluta de los afiliados al sindicato respectivo.El empleador no puede, en caso alguno, condicionar el descuento de las cuotas extraordinarias requerido por un sindicato a la autorización del trabajador afecto, toda vez que con arreglo a la norma del inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, tales deducciones constituyen una obligación para el empleador, cuyo cumplimiento, por ende, no es posible eludir con el pretexto de no haber sido autorizadas por el respectivo afiliado (Dictamen N° 4.861/058, de 13.12.13).

[415] No resulta jurídicamente procedente que una vez requerido por el Sindicato … el descuento de las cuotas sindicales de las remuneraciones de sus socios, el empleador solicite, a su vez, a la aludida organización, los antecedentes que acrediten que los montos que debe deducir por tal concepto corresponden, efectivamente –en conformidad a la ley y a los estatutos respectivos–, a dichas cotizaciones gremiales (Dictamen N° 4.861/058, de 13.12.13).

[416] El Dictamen N° 2.907/036, 4.08.14, concluye: 1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social; 2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1° de la Ley N° 18.833, y 22, inciso 1° de la Ley N° 17.322, en relación con el artículo 503, inciso 1°, del Código del Trabajo, y 3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3°, inciso 2° de la Ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo. [417]

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. [418] [419] [420]

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

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

Asimismo, no podrá deducir, retener o compensar suma alguna por el no pago de efectos de comercio que el empleador hubiera autorizado recibir como medio de pago por los bienes suministrados o servicios prestados a terceros en su establecimiento.

La autorización del empleador, señalada en el inciso anterior, deberá constar por escrito, así como también los procedimientos que el trabajador debe cumplir para recibir como forma de pago los respectivos efectos de comercio.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código. [421] [422] [423] [424] [425]

---

[417] Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra ii) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

[418] El Dictamen N° 2.987/033, 24.07.13, concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas del artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes. Con todo, si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional o incremento de hasta el 25% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento de hasta el 30% para adquisición de vivienda que pueda afectar al trabajador, sumado al máximo del 15% de descuento voluntario, no excedan el tope del 45% del total de la remuneración del trabajador, porcentaje coincidente con el tope general del 45% imperativo que regula el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales o permitidos; y 2) Resulta suficiente la autorización escrita otorgada por el trabajador al empleador, para efectuar los descuentos en favor de la cooperativa en la cual tenga la calidad de socio. **N. del E.:** El artículo 54 de la Ley General de Cooperativas (D.F.L. N° 5, 2003 (D.O.: 17.02.04), del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción), dispone: "Increméntase hasta el 25% el límite de descuentos voluntarios por planilla establecido en el inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de consumo o de ahorro y crédito de las que el trabajador sea socio, siempre que la suma de los descuentos del referido inciso segundo, y de los descuentos para vivienda autorizados por el inciso primero del mismo artículo 58 del Código mencionado, no exceda del 45% de la remuneración total del trabajador."

[419] El Dictamen N° 3.456/037, 5.09.13, concluye: 1) Los descuentos a las remuneraciones de los trabajadores socios de cooperativas contenidos en el artículo 54 de la Ley General de Cooperativas se encuentran vigentes, y si se trata de cooperativas de consumo o de ahorro y de crédito el descuento adicional de hasta el 25% por sobre el 15% de la remuneración se podrá efectuar siempre que, considerado el descuento para adquisición de vivienda de hasta el 30% a que pueda estar afecto el trabajador no exceda el tope del 45% del total de su remuneración, máximo que es coincidente con el tope general del 45% que con carácter imperativo establece el actual inciso 4° del artículo 58 del Código del Trabajo, para todos los descuentos convencionales permitidos, entre los cuales se encuentran los de las cooperativas; 2) No procede fijar un orden de prelación que deba seguir el empleador al efectuar los descuentos permitidos del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, si el legislador, tanto en el Código del Trabajo como, en este caso, en la Ley General de Cooperativas no lo ha establecido, y 3) No resulta conforme a derecho que el empleador, a su voluntad, pueda determinar los descuentos permitidos que se deban efectuar y cuales desechar de aquellos que se hubiere acordado con el trabajador, si la suma de ellos excede el máximo del 45% establecido en la ley, para lo cual se deberá contar con el consentimiento del trabajador.

[420] El descuento por el empleador de las multas aplicadas a los trabajadores por el sindicato del cual son socios, solo podrá efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 3º del citado artículo 58, esto es, con el acuerdo escrito de las partes -empleador y trabajador- y siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del dependiente (Dictamen N° 4.861/058, de 13.12.13).

[421] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.540 (D.O.: 6.10.11). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.425 (D.O.: 13.02.10).

[422] El artículo único de la Ley N° 20.400 (D.O. 27.11.2009) derogó los incisos 1° y 2° del N° 4 del Art. 84 de la Ley General de Bancos que disponían: "4) El monto total de los créditos que un banco pueda conceder a sus trabajadores, no podrá exceder de un 1,5% del patrimonio efectivo de la empresa ni individualmente del 10% de dicho límite."
"No obstante, los bancos podrán otorgar a sus trabajadores, sin sujeción a los límites del inciso anterior, préstamos con garantía hipotecaria con el objeto de que adquieran una casa habitación para su uso personal. Respecto de una misma persona, esta facultad podrá ejercitarse en una sola oportunidad mientras subsista la calidad de trabajador."

[423] El Dictamen N° 4.565/094, de 15.11.11, fija sentido y alcance de los incisos segundo, y cuarto del artículo 58 del Código del Trabajo, incorporados por la Ley N° 20.540, publicada en el Diario Oficial de 6.10.2011.

[424] Los préstamos que voluntariamente otorga el empleador al trabajador, para fines distintos a los señalados en el artículo 58 del Código del Trabajo, no pueden dar lugar a intereses. Dictamen N° 5.071/119, 26.10.17.

[425] "Las relaciones laborales y, por tanto, el conjunto de derechos y obligaciones que de estas emanan, entre las cuales se encuentran las eventuales deudas que el trabajador pudiere contraer con el empleador con ocasión del cumplimiento del contrato de trabajo, se rigen por el citado Código (del Trabajo) y sus leyes complementarias, circunstancia que excluye a que a dichas relaciones se incorporen obligaciones propias del derecho comercial…" Dictamen N° 5.071/119, 26.10.17, y Ord. N° 1.178, 29.02.16.

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

El cónyuge puede percibir hasta el cincuenta por ciento de la remuneración del otro cónyuge, declarado vicioso por el respectivo Juez de Letras del Trabajo. [426]

En los casos de los incisos anteriores, el empleador estará obligado a efectuar los descuentos respectivos y pagar las sumas al asignatario. [427]

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, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido. [428]

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales. [429]

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, se regirá por lo establecido en dicha norma. Si hubiere pagos parciales, éstos se imputarán al máximo referido. [430]

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

---

426 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 5° de la Ley N° 21.400 (D.O.: 10.12.21). El Dictamen N° 1.582/32, 9.09.22, fija el sentido y alcance de este inciso modificado por el número 1 del artículo 5° la Ley N° 21.400.

427 Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

428 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por la letra iii) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

429 1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento. 2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo (Dictamen N° 4.793/083, de 2010).

430 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

Los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda acerca de los créditos privilegiados a que se refiere el presente artículo. [431] [432] [433]

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. [434]

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. [435] [436] [437] [438]

Art. 62 bis. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

---

[431] El N° 4 del artículo 346 de la Ley Nº 20.720 (D.O.: 9.01.14), sustituyó el artículo 2.472 del Código Civil por el que sigue: "**Art. 2472**. La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran:
1. Las costas judiciales que se causen en interés general de los acreedores;
2. Las expensas funerales necesarias del deudor difunto;
3. Los gastos de enfermedad del deudor.
Si la enfermedad hubiere durado más de seis meses, fijará el juez, según las circunstancias, la cantidad hasta la cual se extienda la preferencia;
4. Los gastos en que se incurra para poner a disposición de la masa los bienes del deudor, los gastos de administración del procedimiento concursal de liquidación, de realización del activo y los préstamos contratados por el liquidador para los efectos mencionados.
5. Las remuneraciones de los trabajadores, las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento al valor correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de seguridad social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin;
6. Los créditos del fisco en contra de las entidades administradoras de fondos de pensiones por los aportes que aquél hubiere efectuado de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 42 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980;
7. Los artículos necesarios de subsistencia suministrados al deudor y su familia durante los últimos tres meses;
8. Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer y hasta un límite de tres ingresos mínimos mensuales remuneracionales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años. Por el exceso, si lo hubiere, se considerarán valistas.
Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados.
Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;
9. Los créditos del fisco por los impuestos de retención y de recargo.".
Por su parte, el artículo 246 de la Ley Nº 20.720 (D.O.: 9.01.14), señala: Renunciabilidad de créditos de origen laboral. No podrán renunciarse los montos y preferencias de los créditos previstos en los números 5 y 8 del artículo 2.472 del Código Civil, salvo en la forma y casos que siguen:
1) Mediante conciliación celebrada ante un Juzgado de Letras del Trabajo, la que podrá tener lugar en la audiencia preparatoria o de juicio y deberá contar con la expresa aprobación del juez, y
2) En virtud de transacción judicial o extrajudicial que se celebre con posterioridad a la notificación de la sentencia definitiva de primera instancia del juicio laboral respectivo.
Las reglas para pagar los créditos a que se refiere el artículo 2.472 del Código Civil, se detallan en el artículo 244 de la Ley Nº 20.720 (D.O.: 9.01.14)**.**
Finalmente, el artículo 398 de la Ley Nº 20.720 (D.O.: 9.01.14), agrega en el artículo 22 de la Ley N° 18.833, que establece un estatuto general de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, el siguiente inciso tercero:
"En caso que la entidad empleadora afiliada tenga la calidad de deudora de un procedimiento concursal de liquidación, y una vez que se haya dictado la resolución de liquidación pertinente, regirán las siguientes reglas:
1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.
2.- Corresponderá al trabajador el pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la dictación de la resolución de liquidación, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por dictación de la resolución de liquidación, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador.".

[432] El artículo 2.473 del Código Civil señala: "Los créditos enumerados en el artículo precedente afectan todos los bienes del deudor; y no habiendo lo necesario para cubrirlos íntegramente, preferirán unos a otros en el orden de su numeración, cualquiera que sea su fecha, y los comprendidos en cada número concurrirán a prorrata. Los créditos enumerados en el artículo precedente no pasarán en caso alguno contra terceros poseedores.".

[433] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

[434] * El D.S. N° 375, de 1969, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Libro Auxiliar de Remuneraciones.
* La Orden de Servicio N° 2, de 2000, modifica la Circular N° 52, de 27 de abril de 1994 (Boletín Oficial N° 64, mayo 1994, p. 54), que instruye sobre los procedimientos a seguir en la aplicación de la Resolución exenta N° 224, de 7 de febrero de 1994 (Boletín Oficial N° 62, febrero 1994, p. 39), y delega en el Depto. de Fiscalización y en las Direcciones Regionales del Trabajo la autorización para centralizar la documentación que deriva de las relaciones de trabajo (Boletín Oficial N° 137, junio 2000, p. 169).

[435] El Dictamen N° 877/06, 10.03.21, concluye: 1. Que conforme a la evolución del sistema normativo y las actuales herramientas y sistemas tecnológicos, resulta jurídicamente procedente que la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo, consistente en la elaboración de un Libro Auxiliar de Remuneraciones, sea cumplida mediante procesos electrónicos; 2. El Libro Auxiliar de Remuneraciones (LAR) constituye un registro de naturaleza contable y de carácter obligatorio para aquellos empleadores con 5 o más trabajadores, que satisface objetivos normativos en el ámbito laboral, previsional y tributario, impreso en hojas foliadas y timbrada por el SII, cumpliendo los demás requisitos de forma para su presentación y validez; 3. El Libro de Remuneraciones Electrónico (LRE) consiste en una plataforma electrónica puesta a disposición de los empleadores en el portal web de la Dirección del Trabajo, a fin que de que éstos informen estandarizada y mensualmente los pagos de remuneraciones efectuados a sus respectivos trabajadores, con carácter de equivalente en soporte electrónico de la obligación contenida en el artículo 62 del Código del Trabajo, y 4. Que, para los efectos de la implementación y cumplimiento de la obligación de registro de las remuneraciones, deberá estarse a la normativa y principios descritos en el presente Dictamen y en el manual o suplemento técnico que se elaborará al efecto.

[436] Mediante Resolución exenta N° 29, 9.03.21, el Servicio de Impuestos Internos autoriza a los contribuyentes a llevar el Libro de Remuneraciones de forma electrónica, en los términos y con los requisitos establecidos por la Dirección del Trabajo, el que deberá contener al menos la información contemplada en la Declaración Jurada N° 1.887, y respecto de estos mismos contribuyentes se entenderá cumplida su obligación de timbraje por el Servicio de Impuestos Internos, con el envío y recepción conforme de dicha información por la Dirección del Trabajo.

[437] La Resolución exenta N° 285, 11.03.21, aprueba Manual Suplemento Libro de Remuneraciones Electrónico de la Dirección del Trabajo y fija fecha de entrada en vigencia del contenido de esta primera edición el día 15 de marzo de 2021. La Resolución exenta N° 163, 2.02.22, aprueba segunda edición del "Manual suplemento Libro de Remuneraciones Electrónico" de la Dirección del Trabajo y fija como fecha de entrada en vigencia de su contenido el 1 de enero 2022.

[438] El Dictamen N° 2.588/51, 12.11.21, fija el sentido y alcance de los artículos 62, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico. La Orden de Servicio N° 03, 27.04.22, establece definiciones, regula funcionamiento y asigna responsabilidades sobre el Registro Electrónico Laboral. La Resolución exenta N° 2.604, 24.07.23, fija condiciones específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral establecido en el Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), y la emisión del Certificado de Indisponibilidad Técnica.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa. [439] [440]

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. 63 bis. En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169. [441] [442]

Art. 64. En los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares, el empleador deberá sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que deberá pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también y a su elección a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.

Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido.

Las normas contenidas en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo serán también aplicables, en lo pertinente, en aquellos establecimientos de atención al público en los que se deje propina, como las estaciones de expendio de combustibles u otros. Los establecimientos que acepten

---

439 Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

440 El Dictamen N° 1.187/018, de 10.03.10, fija sentido y alcance del artículo 62 bis.

441 Este artículo fue agregado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.058 (D.O.: 26.09.05).

442 El Dictamen N° 3.172/56, 11.07.06, concluye: 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código, y 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

medios electrónicos de pago deberán permitir que la propina también pueda ser pagada por los mismos medios. [443] [444] [445]

Art. 64 bis. Derogado. [446]

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[447] [448]

Art. 66. En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles. [449]

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por el periodo de un mes a partir del día del respectivo fallecimiento. Si se trata de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo, o por obra o servicio determinado, el fuero establecido en el presente artículo se mantendrá vigente por el mismo periodo o hasta el término de dicho contrato. [450]

---

443 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.009 (D.O.: 28.04.17). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo 1° N° 4 de la Ley N° 20.918 (D.O.: 30.05.16), y por los artículos único de la Ley N° 20.729 (D.O.: 4.03.14), y 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06). El Dictamen N° 935/12, de 10.03.14, fija sentido y alcance del nuevo artículo 64 del Código del Trabajo, incorporado por el artículo único de la Ley N° 20.729 (D.O.: 4.03.14). El Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.918 de 30.05.2016, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento. El Dictamen N° 5.315/89, 27.10.16, complementa Dictamen N° 4.247/073, 12.08.16, en lo referido a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.918 de 30.05.16, relativa a los sistemas de jornada y descanso de trabajadores del sector turismo y entretenimiento.

444 El Dictamen N° 341/05, 19.01.17, concluye: 1. El trabajador suministrado es dueño absoluto de la propina que los clientes entreguen en los establecimientos en los cuales presten servicios, no pudiendo interpretarse de manera diferente, por cuanto la ley no ha establecido diferencias en esta materia al incorporar las modificaciones al artículo 64 del Código del Trabajo; 2. Al ser la empresa usuaria quien organiza y dirige el trabajo, y por ende, la que determina los medios de pago, es quien, asimismo, debe respetar el derecho de propiedad de los trabajadores suministrados respecto de las sumas de dinero entregadas por los clientes de los establecimientos organizados y dirigidos por aquella, debiendo entregar dichas sumas a sus dueños de manera íntegra, siendo los trabajadores quienes pueden distribuir esas sumas, y 3. Las partes, en el contrato de puesta a disposición de trabajadores, pueden pactar cláusulas en relación con la entrega de propinas, con tal que no perturben, limiten o infrinjan el derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre ella, sino que se encuentren encaminadas a su respeto y reconocimiento.

445 El Dictamen N° 2.394/60, 2.06.17, fija el sentido y alcance de la Ley Nº 21.009 de 28.04.2017, que faculta la entrega de propinas en establecimientos de atención al público.

446 Este artículo fue derogado por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

447 El artículo 90 de la Ley N° 18.695, orgánica constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de Ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, establece: "Los empleadores de las personas que ejerzan un cargo de concejal deberán conceder a éstas los permisos necesarios para ausentarse de sus labores habituales hasta por ocho horas semanales, no acumulables, con el objeto de asistir a todas las sesiones del concejo y de las comisiones de trabajo que éste constituya. Del mismo modo, se deberán conceder permisos laborales para el desempeño de cometidos en representación de la municipalidad, con un máximo, para estos efectos, de tres días durante un año calendario, no acumulables. El tiempo que abarquen los permisos otorgados no será de cargo del empleador, sin perjuicio de lo que acuerden las partes, y se entenderá trabajado para los demás efectos legales, bastando para ello presentar la correspondiente certificación del secretario municipal.
"Asimismo, los concejales, por la actividad que realicen en tal condición, quedarán sujetos al seguro contra riesgo de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744, gozando de los beneficios que correspondan a la naturaleza de su cargo. El costo de este beneficio será de cargo municipal.".

448 La Ley N° 21.530 (D.O.: 2.02.23), otorga, por única vez y de manera excepcional, un beneficio denominado "descanso reparatorio" a los trabajadores y las trabajadoras de establecimientos de salud privados, a los de farmacias y de almacenes farmacéuticos, sin distinción de la calidad contractual en virtud de la cual se encuentren vinculados a dichos establecimientos, farmacias y almacenes farmacéuticos. El Dictamen N° 423/12, 22.03.23, fija sentido y alcance de Ley N° 21.530 que establece un derecho a descanso reparatorio para trabajadores de la salud del sector privado, como reconocimiento a su labor durante la pandemia de COVID-19. El Dictamen N° 701/34, 13.10.25, atiende diversas consultas sobre aplicación de la Ley N° 21.530.

449 El Dictamen N° 1.076/19, 22.06.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.441, (D.O.: 9.05.22), que extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso del fallecimiento del padre o madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana.

450 Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 3 de la Ley N° 21.797 (D.O.: 7.02.26).

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. [451] [452] [453] [454]

Art. 66 bis. Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador. [455] [456] [457]

Art. 66 ter. En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación. [458]

Art. 66 quáter. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N° 18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral. [459]

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso. [460]

---

451 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.441 (D.O.: 9.05.22). Anteriormente, este artículo fue modificado por los artículos 2° de la Ley N° 21.371 (D.O.: 29.09.21); 1°, N° 1 de la Ley N° 20.137 (D.O.: 16.12.06), y 41 letra iv) de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15). V. Art. 195, inc. 2° de este Código. El Dictamen N° 853/16, 25.05.22, fija sentido y alcance Ley N° 21.371 (D.O.: 29.09.21), que establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal.

452 La Circular N° 02, 10.02.23, de las Subsecretarías de Salud Pública y de Redes Asistenciales, complementa y aclara aspectos de la Norma General Técnica y Administrativa N° 221 de la Ley N° 21.371 para el acompañamiento integral de las personas en duelo gestacional y perinatal, aprobada por el Decreto exento N° 32, 27.04.22, de la Subsecretaría de Salud Pública.

453 El Dictamen N° 4431/193, de 7.08.96, concluye que los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en un contrato colectivo, suscrito entre el sindicato y la empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador.

454 El Dictamen N° 6.122/099, 28.12.16, concluye: "el permiso por fallecimiento contemplado en el artículo 66 del Código del Trabajo suspende el feriado del que está haciendo uso el respectivo trabajador por cuanto tal permiso tiene carácter adicional según expresamente lo dispone ese precepto.".

455 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.382 (D.O.: 21.10.21). Anteriormente, este artículo fue agregado por el artículo único de la Ley N° 20.769 (20.09.14).

456 El Dictamen N° 4.654/73, 25.11.14, fija sentido y alcance de este artículo.

457 El artículo 2° de la Ley N° 21.422 (D.O.: 16.02.22), dispone que el trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 20.584 (D.O.: 24.04.12), siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir su costo. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales. Por su parte, el artículo 3° de la Ley N° 21.422 (D.O.: 16.02.22), dispone que los establecimientos de salud y los laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la Ley N° 20.584 (D.O.: 24.04.12), y en el artículo 12 de Ley N° 20.120 (D.O.: 22.09.06), con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos. El trabajador siempre tendrá derecho a acceder a la información que arroje un examen genético.

458 Artículo incorporado por el artículo único de la Ley N° 21.347 (D.O.: 3.06.21). El Dictamen N° 1.706/22, 24.06.21, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.347 publicada en el Diario Oficial de 3.06.21.

459 El artículo único de la Ley N° 21.347 cambió la numeración ter original de este artículo por quáter.

460 El Dictamen N° 2.888/26, 26.10.20, concluye: 1. No existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia, y 2. El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes,

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo. [461] [462] [463] [464]

Art. 66 quinquies. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.[465] [466] [467]

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. [468] [469] [470]

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el

sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria.

461 Artículo incorporado por el artículo único de la Ley N° 20.907 (D.O.: 14.04.16).

462 El Dictamen N° 2.880/051, 31.05.16, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.907 de 14.04.2016, que regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos.

463 Revisten el carácter de Voluntarios del Cuerpo de Bomberos, aquellas personas naturales que integran alguno de los Cuerpos de Bomberos del país, los que encontrándose en condición de activos u honorarios, cumplen voluntaria y gratuitamente, el deber de actuar en siniestros, salvatajes, y demás atenciones de emergencia inherentes a los objetivos de la institución y la naturaleza de servicio público que reviste aquella. (Dictamen N° 2.880/051, 31.05.16).

464 El artículo 11 de la Ley N° 20.564, de 3.02.2012, Ley Marco de los Bomberos de Chile, establece que los voluntarios de bomberos están obligados a inscribirse en un Registro Nacional -que la institución debe mantener actualizado-, acción que constituye a la vez, un requisito para acceder a los beneficios contemplados por esa u otras leyes. A modo de ejemplo, el DL N° 1.757 de 1977, establece el otorgamiento de prestaciones médicas y pecuniarias, en beneficio de aquellos bomberos accidentados en actos de servicio, para cuyo acceso es requisito estar inscrito en el referido registro. (V.: Norma de Carácter General N° 233, 6.11.2008, de la Superintendencia de Valores y Seguros que establece la forma y oportunidad para acreditar los requisitos para acceder a los beneficios del DL N° 1.757).

465 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 25 de la Ley N° 21.545 (D.O.: 10.03.23). El Dictamen N° 501/19, 4.04.23, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.545 (D.O.: 10.03.23), que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación, en materias cuya interpretación corresponde a este Servicio.

466 Para facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en este inciso, la Dirección del Trabajo ha dispuesto un formulario, al que pueden acceder en la página web institucional, en el siguiente link: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-123868_recurso_1.pdf. Adicionalmente, en el contexto de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.545 (D.O.: 10.03.23), la Dirección del Trabajo ha habilitado en el portal Mi DT un nuevo trámite digital denominado "Aviso de cumplimiento de la Ley de Trastorno del Espectro Autista (TEA)".

467 La Circular N° 2000-170, 6.06.24, instruye procedimiento de fiscalización de la facultad que tienen los padres, madres o tutores legales de menores debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista.

468 Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal o feriado colectivo de los trabajadores por sobrevenirles enfermedad que les confiera derecho a licencia médica (Dictamen N° 4431/193, de 7.08.96).

469 El feriado legal no está condicionado a la prestación efectiva e ininterrumpida de los servicios, sino que, por el contrario, para gozar de este beneficio al trabajador le basta la subsistencia de la relación laboral durante el lapso de un año (Dictamen N° 2.028/133, de 7.05.98).

470 El concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie avaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.
Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.
De la misma norma se infiere además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios.
Al tenor de lo expresado, en la especie, posible es sostener que las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que, por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.
A mayor abundamiento, si se considera que las referidas asignaciones pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios, preciso es convenir que, si durante el feriado éste se encuentra liberado de prestar dichos servicios, habrá desaparecido la causa que genera tales beneficios, no encontrándose el empleador, por ende, obligado a pagarlos.
De esta forma, para que las referidas asignaciones pactadas entre empleador y trabajador sean pagadas durante el feriado legal de este último, se requiere que las partes, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, convengan expresamente su pago a todo evento, mediante estipulación precisa al respecto.
En consecuencia, la "remuneración íntegra" a que se refiere este inciso no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa …, durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios (Dictamen N° 3.402/196, de 5.07.99).

trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados. [471]

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. [472] [473] [474]

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

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.[475]

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. [476] [477] [478]

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. [479]

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.[480]

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

---

471 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 3, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

472 Este inciso fue agregado por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.058 (D.O.: 26.09.05).

473 El Dictamen N° 5081/125, 9.11.05, fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N° 20.058.

474 El Dictamen N° 4.349/073, de 6.10.10, señala que tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2° del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, desempeñan sus labores en dichas localidades. El mismo dictamen, reconsidera doctrina contenida en los oficios 1137 y 1063, de 10.03.10, y 19.03.09, respectivamente, y se complementa, en la parte pertinente, el Dictamen 5.081/125, de 09.11.05, en los términos indicados en el cuerpo de ese mismo informe.

475 Inciso agregado,como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

476 El Dictamen N° 4.551/222, 21.07.95, sistematiza jurisprudencia administrativa sobre feriado progresivo.

477 El Dictamen N° 0532/029, 2.02.04, concluye que los días de feriado progresivo a que tienen derecho de conformidad al artículo 68 del Código del Trabajo los dependientes de la empresa Envases Técnicos Ltda., han pasado a incrementar su feriado básico y deberán otorgárseles a continuación del mismo, ya sea que hagan uso de éste en su totalidad o lo hayan fraccionado de común acuerdo sobre el exceso de diez días hábiles, no resultando jurídicamente procedente que se otorguen separadamente del feriado básico.

478 El Dictamen N° 2.694/034, 21.07.14, concluye que para gozar del feriado progresivo a que tenga derecho, el trabajador deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos, con anterioridad a la fecha a partir de la cual hará uso de su feriado legal básico.

479 El Dictamen N° 4.617/52, 2.12.13, establece que las partes de la relación laboral, de común acuerdo, podrán fijar la oportunidad en que el trabajador hará uso de feriado en forma fraccionada, pudiendo acordar que éste se haga efectivo con anterioridad al otorgamiento del período de 10 días hábiles continuos que por tal concepto establece la ley, o con posterioridad a éste.

480 Procede indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término de contrato, aun cuando se exceda el máximo de dos períodos de acumulación que permite la ley (Dictámenes N°s. 1.751/35, 6.10.22, y 6.017/310, 9.10.97).

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. [481]

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

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

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra. [482] [483] [484]

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. [485] [486]

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. [487]

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

---

481 El Dictamen N° 2.921/055, de 21.07.11, señala que para determinar el promedio previsto en el inciso 2° del artículo 71 del Código del Trabajo se debe considerar los tres últimos meses con denominación específica precedentes al feriado legal, en que el trabajador hubiere percibido remuneración completa, excluyéndose aquellos en que medió suspensión de la relación laboral.

482 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.613 (D.O.: 8.08.12).

483 A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

484 El Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14, concluye: 1) La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos, y 2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

485 El Dictamen N° 8.413/143, 30.10.89, fija el procedimiento para determinar el número de días a compensar por concepto de feriado proporcional (Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14).

486 El Dictamen N° 3.343/049, 1.09.14, concluye: 1) La compensación por concepto de feriado proporcional que corresponde a aquellos trabajadores sujetos a un régimen de remuneración mixta que laboraron sólo por el término de tres meses en la respectiva empresa, en ninguno de los cuales generaron remuneraciones variables por haber hecho uso de licencia médica y permiso sin goce de remuneraciones, deberá efectuarse conforme al sueldo base pactado, debiendo considerarse que dicho estipendio, determinado proporcionalmente, constituye la remuneración íntegra que les corresponde percibir en tales casos, y 2) Tratándose de dependientes afectos al mismo sistema remuneratorio que hubieren alcanzado a enterar dos meses de trabajo durante los cuales generaron remuneraciones variables, la aludida compensación debería efectuarse tomando como base el monto total percibido por tal concepto en el respectivo período y dividiendo dicho monto por 60, operación ésta que permitiría establecer un valor diario de tales remuneraciones, el que multiplicado por el número de días a compensar, sería el monto que procedería pagar por concepto de estipendios variables, al cual debería adicionarse la proporción correspondiente al sueldo base convenido.

487 A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.740/35, de 27.08.12).

a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato. [488] [489]

Art. 75. Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica, parvularia y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento. [490]

Art. 75 bis. La regla dispuesta en el artículo anterior será igualmente aplicable por los meses de diciembre, enero y febrero a los trabajadores que se hayan desempeñado a lo menos durante seis meses en forma continua como manipuladores de alimentos para empresas que presten los servicios de alimentación en establecimientos de educación parvularia, escolar y preescolar de conformidad con la ley N° 19.886, y cuyos contratos de trabajo se encontraren vigentes al mes de noviembre.

Asimismo, si el contrato de los trabajadores señalados en el inciso anterior terminare por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161, el trabajador tendrá derecho, además de la indemnización por años de servicio respectiva, a las remuneraciones correspondientes a la totalidad del plazo que va entre la fecha de terminación y el día anterior al mes de inicio del siguiente año escolar, siempre que el contrato hubiere estado vigente a lo menos por seis meses en forma continua dentro del respectivo año escolar. [491] [492]

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. [493]

Art. 76 bis. Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.

El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.[494]

---

488 Los puntos 1 y 2 del Dictamen N° 1.497/015, de 26.03.12, señalan: 1) los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales particulares pagados tienen derecho a un feriado anual de 15 o de 20 días hábiles, según sea el caso, en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o entre el período que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, y 2) Al personal docente de los establecimientos educacionales particulares pagados que durante el período de interrupción de las actividades escolares ha hecho uso de sus descansos maternales y permiso postnatal parental, no le asiste el derecho a impetrar el beneficio del feriado en otra época del año.

489 No existe norma expresa que obligue al empleador a extender el certificado sobre otorgamiento del feriado anual a sus trabajadores, cuando los trabajadores gozan de dicho beneficio de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 74 del Código del Trabajo, ya que, excepcionalmente, en esta situación, el legislador entiende como si hubiese sido realmente concedido el feriado respecto de un trabajador, por el solo hecho de que el establecimiento en que él labora suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas suspensiones le hayan significado al trabajador un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos 15 días hábiles y percibiendo remuneración íntegra. (Dictamen N° 2.022/025, 16.05.13).

490 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 9° de la Ley N° 20.903 (D.O.: 1.04.16).

491 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.787 (D.O.: 30.10.14).

492 El Dictamen N° 5.250/087, 31.12.14, fija sentido y alcance de la Ley N° 20.787, que modifica el artículo 6° de la Ley N° 19.886 e incorpora el artículo 75 bis al Código del Trabajo.

493 El Dictamen N° 2.426/62, 5.06.17, informa sobre los requisitos y condiciones para la procedencia del feriado colectivo, respecto de los dependientes que se desempeñan como deportistas profesionales y trabajadores de actividades conexas.

494 Este artículo fue agregado por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

Título II
DE LOS CONTRATOS ESPECIALES[495]

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. [496]

Art. 79. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad. [497]

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, acuerdos de grupo negociador o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. [498]

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 506. [499]

---

[495] La Ley N° 21.659 (D.O.: 21.03.24), sobre seguridad privada, establece, entre otros, las funciones y requisitos para el desempeño de labores como jefe de seguridad de empresas de seguridad privada; encargado de seguridad; encargado de armas, vigilante privado y guardia de seguridad. Esta norma — que tiene vigencia diferida, según su artículo primero transitorio — deroga el Decreto Ley N° 3.607, de 1981, que derogó, a su vez, el Decreto Ley N° 194, de 1973, que establecía nuevas normas sobre funcionamiento de vigilantes privados. El Decreto N° 209, 18.06.24, del M. de Seguridad Pública (D.O.: 27.05.25), aprueba Reglamento de Seguridad Privada de la Ley N° 21.659 sobre Seguridad Privada. La Resolución exenta N° 2.183, 6.11.25, de la Subsecretaría de Prevención del Delito (D.O.: 10.11.25), aprueba instrucciones generales sobre capacitación y exámenes en seguridad privada, aplicables a vigilantes privados, guardias de seguridad, porteros, nocheros, rondines u otros de similar carácter, cuya autoridad fiscalizadora es Carabineros de Chile. La Resolución exenta N° 396, 28.01.26, del M. de Seguridad Pública (D.O.: 31.01.26), aprueba instrucciones generales sobre capacitación y exámenes en seguridad privada, aplicables a vigilantes privados, guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines u otros de similar carácter, cuya autoridad fiscalizadora es la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante. La Resolución exenta N° 830, 5.03.26, de la Subsecretaría de Prevención del Delito, aprueba instrucciones generales sobre capacitación especializada en seguridad privada aplicables a los guardias de seguridad en los espectáculos de fútbol profesional.

[496] El Dictamen N° 537/07, 6.02.14, establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

[497] El artículo 47 de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10), dispone que las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, sin limitación de edad.

[498] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 8, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[499] El artículo único, N° 4, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), sustituyó el guarismo "477" por "506", como aparece en el texto.

Capítulo II
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS

Párrafo 1°
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. [500]

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

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

No son trabajadores agrícolas los que laboran en aserraderos y plantas de explotación de maderas, salvo los que lo hagan en aserraderos móviles que se instalen para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación.

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

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. [501] [502] [503]

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. [504]

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.

---

500 Este reglamento no ha sido dictado.

501 El Decreto N° 45, de 1986, del Trabajo (D.O.: 19.05.86), aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actuales artículos 88 y 89 de este Código), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código.

502 El artículo 1 N° 16 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), reemplaza en el inciso segundo del artículo 88 la frase "ocho horas diarias", por la siguiente: "seis horas y cuarenta minutos diarios". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada.

503 El Dictamen N° 134/05, 17.02.26, atiende consulta sobre la aplicación gradual de la Ley N° 21.561 en el ámbito de los trabajadores agrícolas cuya labor es permanente y se rigen por lo dispuesto en el artículo 87 y siguientes del Código del Trabajo.

504 El Decreto N° 45, de 1986, del Trabajo (D.O.: 19.05.86), aprobó el Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978 (actuales artículos 88 y 89 de este Código), vigente conforme lo establecido en el Art. 3° transitorio de este mismo Código.

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 sufriere por reajustes legales o convencionales o por diferentes avaluaciones 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. [505]

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.

El empleador deberá, en todo caso, prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Asimismo, deberá proporcionar al trabajador los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente. [506] [507] [508]

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. [509]

Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477. [510]

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena. [511]

505 V.: Resolución N° 170, 12.08.74 (D.O.: 14.08.74), rectificada por la Resolución N° 209, 3.10.74 (D.O.: 4.10.74), ambas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

506 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

507 El Decreto Ley N° 3.557, de 1.980, del Ministerio de Agricultura (D.O.: 9.02.81), establece disposiciones sobre protección agrícola.

508 El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16.

509 La Dirección del Trabajo ha habilitado en el portal Mi DT una nueva versión del trámite Registro como Intermediario Agrícola", el que permite a empleadores intermediarios agrícolas, enganchadores o contratistas, registrar mediante una declaración jurada, la obra o faena en la que intervienen y los trabajadores que tienen a su cargo.

510 El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó, entre otras, la numeración del artículo 477, por 506.

511 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

Párrafo 2°
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.

En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis. [512] [513] [514]

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.

Asimismo, el empleador deberá prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Deberá proporcionar al trabajador, además, los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente. [515] [516]

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. [517]

---

512 Inciso agregado por la letra D) del artículo único de la Ley N° 19.988 (D.O.: 18.12.04).

513 Los artículos 64 y 64 bis de este Código, fueron derogados por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06). La referencia a los artículos 64 y 64 bis debe entenderse hecha a los artículos 183-B y 183-D de este Código.

514 La Ley N° 19.728 (D.O.: 14.05.01), establece un seguro de desempleo. La Resolución exenta N° 236, 10.02.26, de la Superintendencia de Pensiones, fija tope imponible vigente durante 2026 para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 135,2 Unidades de Fomento. (El artículo 6° de la Ley N° 19.728 establece el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones del Seguro de Cesantía señaladas en el artículo 5° de la misma ley citada). El artículo 25 de la Ley N° 19.728, establece que el monto de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, corresponderá a ciertos porcentajes del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al término de la relación laboral, montos que estarán afectos a valores superiores e inferiores para cada uno de los meses señalados en ese artículo. La Resolución exenta N° 383, 6.03.26, de la Superintendencia de Pensiones, actualiza tablas de valores superiores e inferiores de los artículos 25 y 70 de la Ley N° 19.728.

515 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

516 El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16. Diario Oficial 23.06.15.

517 El Decreto N° 20, de 2001, del Trabajo (D.O.: 16.06.01), establece el Reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

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 LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES EMBARCADOS O GENTE DE MAR, DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES PORTUARIOS EVENTUALES Y DEL BUCEO Y ACTIVIDADES CONEXAS[518] [519] [520] [521]

Párrafo 1°
Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional [522] [523]

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. [524] [525] [526] [527] [528]

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.

La gente de mar que firme un contrato de trabajo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo, y disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo habiendo comprendido cabalmente sus derechos y responsabilidades. [529]

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. [530]

---

518 El Decreto supremo N° 11, 15.01.19 (D.O.: 22.02.19), del M. de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo y sus enmiendas de 2014 y 2016. La Resolución exenta N° 1.575, 13.11.25, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 4.02.26), aprueba protocolo de coordinación entre los ministerios y organismos que indica, para gobernanza y control del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (MLC, 2006).

519 El Decreto supremo N° 127, 12.03.19 (D.O.: 14.02.20), del Ministerio de Defensa Nacional, aprueba Reglamento sobre Formación, Titulación y Carrera Profesional de la Gente de Mar. El Decreto N° 662, 9.07.87 (D.O.: 7.10.87), del M. de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar. El Decreto N° 74, 16.04.26, del M. de Relaciones Exteriores (D.O:: 22.07.26), promulga enmiendas a la Parte A del Código de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar.

520 El Dictamen N° 809/44, 9.12.25, atiende consultas sobre gente de mar, sus remuneraciones, jornada y descanso.

521 El epígrafe de este capítulo fue modificado, como aparece en el texto, por el número 1 del artículo 1 de la Ley N° 21.789 (D.O. 20.01.26).

522 El Decreto N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 16.06.87), aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional, vigente de acuerdo con Art. 3° transitorio de este Código. El Dictamen N° 3.813/144, de 17.08.04, se refiere a la vigencia de este reglamento y precisa organismo competente para su fiscalización. El Decreto supremo N° 09, 4.03.22 (D.O.: 31.03.22), modifica el Decreto supremo N° 26, 23.02.87 (D.O.: 16.06.87), ambos del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21), que adecua el Código del Trabajo al Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo y sus enmiendas de 2014 y 2016 (promulgado por Decreto supremo N° 11, 15.01.19 D.O.: 22.02.19), del M. de Relaciones Exteriores). El artículo primero transitorio del Decreto supremo N° 09, de 2022, antes citado, establece que sus disposiciones comenzarán a regir desde el primer día hábil del tercer mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial (1.06.22). El artículo segundo transitorio de esta misma normativa señala que en todo lo no modificado por la misma, se mantendrá vigente el Decreto supremo N° 26, 23.02.87 (D.O.: 16.06.87), del M. del Trabajo y Previsión Social.

523 El Decreto N° 680, 17.07.85, del M. de Defensa (D.O.: 14.09.85), aprueba el Reglamento de Títulos Profesionales y Permisos de Embarco de Oficiales de la Marina Mercante y de Naves Especiales.

524 El Dictamen N° 0893/020, 9.03.07, concluye que "revisten la calidad de personal embarcado o gente de mar quienes suscriben contrato de embarco con el armador o naviero a fin de prestar a bordo de una o varias naves de éste, servicios propios de la navegación marítima o, en otros términos, con el objeto de ejercer profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales."

525 El Dictamen N° 0776/013, 16.02.15, concluye que "no resulta procedente que a los trabajadores que se desempeñan como Buzos en los centros de cultivo de salmón existentes en la Región de Aysén, se les aplique las normas referidas al personal embarcado o gente de mar, aun cuando pacten con su empleador someterse a dicha normativa.".

526 El artículo 47 del Decreto Ley N° 2.222, de 1978, "Ley de Navegación", establece que "personal embarcado o "gente de mar" es el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales.".

527 Es personal embarcado o gente de mar sujeto a las disposiciones especiales contenidas en los artículos 96 a 132 del Código del Trabajo, no sólo aquel que se desempeña como oficial o tripulante de la Marina Mercante Nacional, sino también todo aquel que presta servicios en naves especiales, tales como pesqueros, remolcadores, dragas, barcos científicos o de recreo o en artefactos navales. Aplica Dictamen N° 5.163/083 de 22.12.2014. (Dictamen N° 805/024, 16.02.17).

528 El Dictamen N° 1.805/11, 8.06.20, concluye que no existe impedimento alguno para que el capitán y el jefe de máquinas cumplan turno de guardias de mar en la medida que así lo hayan acordado las partes, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 26 de 1987, Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Reconsidérase parcialmente la doctrina contenida en los dictámenes N°s. 5.163/83, 22.12.14 y 3.009/44, 17.06.15.

529 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

530 El Decreto N° 1.340 bis, 14.06.41, de Marina. Aprueba el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la Republica.

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. [531]

Las cláusulas del contrato de embarco se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando éste no conste por escrito. [532] [533]

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. [534]

Art. 102. Es empleador, para los efectos de este párrafo, todo dueño o armador u operador a cualquier título de un buque mercante nacional. [535]

Art. 103. El contrato de embarco deberá contener las cláusulas señaladas en el artículo 10 y, adicionalmente, las siguientes:

a) Lugar de nacimiento del trabajador.

b) Número de días de feriado anual al que tiene derecho la gente de mar conforme a lo dispuesto en los artículos 67 y siguientes y, en el caso de que se les deba aplicar el Convenio Marítimo, MLC, 2006, se deberá garantizar un número de días en base de un mínimo de 2,5 días corridos por mes de empleo. [536]

c) Las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar al trabajador.

d) Nombre y matrícula de la nave o naves en la que el trabajador prestará servicios.

e) Asignaciones y viáticos que se pactaren entre las partes.

f) Puerto donde el trabajador deberá ser restituido y, en su caso, demás condiciones de repatriación pactadas.

---

531 El Decreto supremo N° 11, 15.01.19 D.O.: 22.02.19), del M. de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo y sus enmiendas de 2014 y 2016. La Resolución exenta N° 1.575, 13.11.25, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 4.02.26), aprueba protocolo de coordinación entre los ministerios y organismos que indica, para gobernanza y control del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (MLC, 2006).

532 El Dictamen N° 5.413/099, de 21.12.10, complementa Dictamen N° 4.222/057, de 09.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

533 El artículo 6° del Decreto N° 101, de 2004, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 10.05.05), que aprobó el Reglamento de trabajo a bordo de naves de pesca, establece que "el contrato de embarco, además de lo expresado por el artículo 10 del Código del Trabajo, deberá indicar: - Nombre y matrícula de la nave, - Asignaciones y viáticos que se pactaren, - Cargo asignado y, - Puerto donde el contratado debe ser restituido.".

534 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

535 V. Art. 4° de este Código.

536 El Dictamen N° 1.154/35, 22.08.23, atiende consultas para determinar el sentido y alcance de lo dispuesto en esta letra, de acuerdo con la modificación introducida por el artículo único numeral 2., de la Ley N° 21.376.

El armador siempre deberá mantener un ejemplar del contrato de trabajo y del contrato de embarco a bordo de la nave en que el trabajador preste servicios, inclusive en aquellos casos en que el empleador haya sido autorizado por la Dirección del Trabajo a centralizar la documentación laboral y previsional, conforme lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 9.[537]

Asimismo, el armador deberá mantener a bordo de la nave un modelo de contrato de trabajo y un modelo de contrato de embarco en lengua inglesa. En caso de existir convenio colectivo vigente, se deberá, además, mantener a bordo un ejemplar de dicho instrumento junto a una copia en lengua inglesa de las partes del documento que traten materias que puedan ser objeto de inspecciones por parte del Estado rector del puerto respectivo. Lo regulado en este inciso no regirá para naves que naveguen exclusivamente entre puertos nacionales.

Adicionalmente, el empleador deberá proporcionar al trabajador, junto con el contrato de trabajo, una descripción de los servicios con que contará a bordo de la nave. [538]

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

Si por falta de convenio provisional escrito entre el hombre de mar embarcado en estas condiciones y el capitán, no hubiere acuerdo entre las partes al legalizar el contrato, la autoridad marítima investigará el caso para autorizar el desembarco y restitución del individuo al puerto de su procedencia, si 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. No obstante lo anterior, siempre se deberán respetar los descansos mínimos establecidos en el artículo 116. [539]

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32. [540] [541] [542] [543]

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

---

537 La Orden de Servicio N° 2.000- 6, 11.03.24, actualiza instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional.

538 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

539 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

540 Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 17 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso final del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

541 El Dictamen N° 2.734/047, de 8.07.11, complementa doctrina contenida en Dictamen N° 3.309/176, de 9.10.02, en el sentido que la remuneración que percibe el personal embarcado en naves de la Marina Mercante por concepto de la diferencia en el pago de las horas laboradas en exceso de 45 horas semanales, a que se refiere el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo, tiene el carácter de estipendio fijo.

542 El Dictamen N° 2.627/045, de 30.06.11, ratifica la doctrina contenida en el dictamen recurrido, en orden a que el límite que sirve de base para computar las horas extraordinarias del personal embarcado o gente de mar es de 56 horas semanales, sin perjuicio de las excepciones previstas en los artículos 108 y 109 del Código del Trabajo, debiendo calcularse el valor de dichas horas conforme al procedimiento indicado en el cuerpo del presente informe. Por tanto, se deniega la reconsideración del Dictamen N° 2.374/113, de 14.04.95, de esta Dirección.

543 El Dictamen N° 254/10, 26.04.24, concluye que las modificaciones introducidas en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entrarán en vigor en los siguientes plazos: a) Al día 26.04.24 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; b) Al día 26.04.26 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y c) Al día 26.04.28 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto.

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 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.[544]

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, la que se calculará de forma proporcional por los días en que la nave esté fondeada en puerto.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32. [545] [546]

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. [547]

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

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

Las reglas del servicio de mar podrán aplicarse no solamente cuando la nave se encuentra en el mar o en rada abierta, sino también todas las veces que la nave permanezca menos de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala.

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

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

---

544 El Dictamen N° 5.163/083, 22.12.14, concluye: 1) El capitán, el ingeniero jefe o quienes los reemplacen tienen derecho al descanso mínimo de ocho horas diarias previsto en el artículo 116 del Código del Trabajo; 2) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 108 del Código del Trabajo, las funciones que desempeña el capitán y el ingeniero jefe de máquinas deben considerarse como de labor continua y sostenida mientras permanezcan a bordo; 3) En el evento de producirse alteraciones al descanso del personal citado en el punto anterior, éstas no constituirán infracción a las normas laborales, y deberán retomarlo una vez terminada la eventualidad hasta su total cumplimiento, y 4) El capitán y el ingeniero jefe se encuentran liberados por la función que cumplen de efectuar turnos de guardia de mar.

545 Artículo modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 18, letras a) y b), de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso segundo del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

546 El Dictamen N° 254/10, 26.04.24, concluye que las modificaciones introducidas en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entrarán en vigor en los siguientes plazos: a) Al día 26.04.24 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; b) Al día 26.04.26 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y c) Al día 26.04.28 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto.

547 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

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.

En el caso de naves que realicen viajes entre puertos nacionales e internacionales, deberán, además, llevar un ejemplar en lengua inglesa del cuadro regulador, que se deberá fijar junto a la versión en castellano.

El empleador deberá registrar las horas diarias de trabajo y descanso a través de un formato entregado por la Dirección del Trabajo.

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

La Dirección del Trabajo, mediante resolución fundada, en coordinación con la respectiva autoridad marítima, establecerá un sistema especial de control de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Asimismo, establecerá el mecanismo por el cual los trabajadores podrán presentar sus reclamos y quejas a bordo y en tierra respecto de estas materias. En todo caso, el empleador deberá poner a disposición de los trabajadores los medios electrónicos que permitan la presentación de dichos reclamos y quejas, según corresponda. [548] [549]

Art. 116. El descanso mínimo de los trabajadores a que se refiere este párrafo no podrá ser inferior a diez horas dentro de cada período de veinticuatro horas.

Las horas de descanso podrán agruparse, previo acuerdo de las partes, en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de, al menos, ocho horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no podrá exceder de catorce horas.

En caso de suspensión del período de descanso necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque, de las personas a bordo o de la carga o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar, tan pronto como sea factible, una vez establecida la normalidad, el capitán o quien lo reemplace deberá velar por que se conceda un período adecuado de descanso a todo marino que haya trabajado durante su horario normal de descanso. A su vez, los ejercicios de lucha contra incendios y

[548] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

[549] La Resolución exenta N° 2000-20.086 exenta, 28.07.25, establece que, para el control de las horas de trabajo y descanso del personal embarcado que desarrolle faenas a bordo de naves mayores de la Marina Mercante, que enarbolen la bandera del Estado de Chile, deberá implementarse un sistema electrónico de registro y control de asistencia y determinación de horas de trabajo, autorizado conforme a la Resolución N° 38, de 26.04.24, de la Dirección del Trabajo; regula la determinación de mecanismo de interposición de reclamos y quejas a bordo y en tierra conforme al artículo 115 inciso 5° del Código del Trabajo; y deja sin efecto Resolución exenta N° 686, de 9.07.2022. El Dictamen N° 510/20, 30.07.25, concluye que la utilización de sistemas de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos respecto de los trabajadores embarcados o gente de mar que desarrollen faenas a bordo de naves mayores de la Marina Mercante que enarbolen la bandera del Estado de Chile, deberá ajustarse a lo dispuesto en la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.24 y, particularmente, a lo señalado en la Resolución Exenta N° 2000-20.026, 28.07.25 y en este dictamen.

salvamento y otros ejercicios similares deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los períodos de descansos y que no provoquen fatiga u otra afectación al trabajador. [550] [551]

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; [552]

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

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

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

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

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

Cuando la expiración del contrato ocurra en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado. Pero, si antes de esto 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.

---

[550] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 5 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

[551] El Dictamen N° 456/17, 30.03.23, concluye que no es posible modificar los periodos mínimos de descanso de la gente de mar, que se encuentran contenidos en este artículo, por las razones expuestas en el cuerpo de ese mismo informe.

[552] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

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 arrostrados 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. [553]

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. [554]

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

Los pagos de las remuneraciones se efectuarán conforme a lo establecido en el artículo 44.

En el caso de aquellas naves que realicen viajes que contemplen en su ruta un puerto o puertos extranjeros, el armador deberá asegurar medios pertinentes para que el personal a bordo pueda realizar transferencias de toda o parte de su remuneración en el momento y a quien estime pertinente. [555]

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,

---

553 La Circular N° 3.322, 6.10.17, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones sobre Licencias Médicas durante períodos de cesantía involuntaria de trabajadores portuarios eventuales y de los trabajadores embarcados o gente de mar fue derogada y sus instrucciones incorporadas en el Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidio por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA, aprobado por Resolución exenta N° O-01-S-01258, 30.04.25, de la Superintendencia de Seguridad Social (Diario Oficial 20.05.25). La Ley N° 21.746 (D.O.:24.05.25), modifica la Ley N° 20.585 (D.O.:11.05.12), sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objeto de fortalecer las facultades de los organismos reguladores y fiscalizadores y establecer las sanciones administrativas y penales que indica.

554 V. Art. 4°, inc. 2° de este Código.

555 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 6 de la Ley N° 21.376 (D.O.: 1.10.21).

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°
Del contrato de los trabajadores portuarios eventuales [556] [557] [558] [559] [560] [561]

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. [562] [563]

Las funciones y faenas a que se refiere el inciso anterior sólo podrán ser realizadas por trabajadores portuarios permanentes, por trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo y por otros trabajadores eventuales. [564]

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. [565] [566]

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. [567]

Sin perjuicio de las facultades a que se refiere el inciso anterior, las empresas concesionarias de frentes de atraque que administren terminales portuarios y las empresas de muellaje que operen en puertos privados deberán cumplir las obligaciones que le imponga el Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, a que se refiere el artículo siguiente. [568] [569] [570] [571] [572] [573] [574] [575]

---

556 El Decreto N° 48, de 1986, del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por D.S. N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento sobre Trabajo Portuario, vigente conforme al Art. 3° transitorio de este Código.

557 El Dictamen N° 4.413/172, de 22.10.03, sistematiza doctrina y jurisprudencia administrativa sobre trabajo portuario.

558 La Ley N° 20.661 (D.O.: 29.04.13), establece el pago de un beneficio a favor de los trabajadores portuarios eventuales que indica.

559 La Circular N° 3.322, 6.10.17, de la Superintendencia de Seguridad Social, que imparte instrucciones sobre Licencias Médicas durante períodos de cesantía involuntaria de trabajadores portuarios eventuales y de los trabajadores embarcados o gente de mar fue derogada y sus instrucciones incorporadas en el Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidio por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA, aprobado por Resolución exenta N° O-01-S-01258, 30.04.25, de la Superintendencia de Seguridad Social (Diario Oficial 20.05.25). La Ley N° 21.746 (D.O.:24.05.25), modifica la Ley N° 20.585 (D.O.:11.05.12), sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objeto de fortalecer las facultades de los organismos reguladores y fiscalizadores y establecer las sanciones administrativas y penales que indica.

560 El Dictamen N° 5.174/346, 11.12.2000, fija concepto de trabajador portuario.

561 Los incisos finales del nuevo artículo 17 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), establece que la Dirección del Trabajo, de oficio o a solicitud de parte, y en base a los antecedentes que reciba, podrá determinar si un trabajador cumple con los requisitos señalados anteriormente, como también si una determinada labor corresponde o no a trabajo portuario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo. Para este efecto, la Dirección del Trabajo podrá considerar los distintos modelos de producción que operen en cada recinto portuario. Para lo anterior, la Dirección del Trabajo podrá tener en especial consideración, además, entre otros antecedentes, los perfiles ocupacionales que se encuentren vigentes en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que se levanten, adquieran o actualicen conforme a los procedimientos de la Ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo, y sus reglamentos, de acuerdo a los requisitos definidos por el organismo sectorial de competencias laborales correspondiente y otorgada por un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales acreditado en el Sistema de la misma ley.

562 El concepto "recinto portuario" no ha sido definido por el legislador, razón por la cual esta Dirección mediante la vía administrativa, ha precisado lo que debe entenderse por tal, en los siguientes términos: "...el espacio terrestre legalmente determinado, delimitado y divisible, sea operativa o geográficamente, que comprende los muelles, frentes de atraque y terrenos e infraestructura, donde se efectúan labores de carga y descarga de naves o artefactos navales y demás faenas o funciones propias de la actividad portuaria". Dictamen N° 1.186/013, de 22.03.13.

563 El Dictamen N° 583/08, 27.01.16, fija sentido y alcance del artículo 133 inciso 1° del Código del Trabajo.

564 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, letra a) de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

565 El Decreto N° 49, de 1999, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Curso básico de seguridad de faenas portuarias.

566 El nuevo artículo 17 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), se refiere a los requisitos para ser calificado como trabajador portuario. El artículo 1° transitorio de este decreto establece que las modificaciones introducidas al Decreto supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Decreto supremo N° 60, de 1999, y fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto supremo N° 48, de 1986, que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario, comenzarán a regir desde el primer día hábil del tercer mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

567 V. Art. 16 transitorio de este Código.

568 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, letra b) de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

569 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

570 El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

571 El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

572 La Circular N° 71, 8.07.15, informa procedimientos respecto a las empresas de muellaje y solicita velar por su cumplimiento.

573 V. Preguntas frecuentes y la Documentación tanto Normativa como Técnica del Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria en el sitio web institucional: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-114165.html.

574 El inciso primero del nuevo artículo 25 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), establece que la base de datos de información laboral que se genere en virtud de las obligaciones a que se refiere este artículo será administrada por la Dirección del Trabajo. El artículo 1° transitorio de este decreto establece que las modificaciones introducidas al Decreto supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Decreto supremo N° 60, de 1999, y fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto supremo N° 48, de 1986, que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario, comenzarán a regir desde el primer día hábil del tercer mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

575 El oficio Circular N° 2000-228, 27.06.25, imparte nuevas instrucciones actualizadas sobre procedimientos respecto de solicitudes para la implementación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos ingresadas respecto de trabajadores portuarios empleados por empresas de muellaje.

Art. 133 bis. La Dirección del Trabajo coordinará con la autoridad marítima un Sistema de Control de Cumplimiento de la Normativa Laboral Portuaria, destinado a controlar el acceso y permanencia de los trabajadores a que se refiere este párrafo a los recintos portuarios, velando porque la prestación de los servicios que realicen se efectúe de manera segura y lo sea en virtud de alguna de las modalidades contractuales previstas en el inciso segundo del artículo anterior. [576] [577] [578]

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

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

Los convenios a que se refiere el inciso anterior se regirán por lo dispuesto en el artículo 142 y no tendrán carácter de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos individuales de trabajo a que ellos den origen. [579]

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

Art. 136. El empleador que contrate a uno o más trabajadores portuarios eventuales deberá tener oficina establecida en cada lugar donde desarrolle sus actividades, cumplir con las condiciones y mantener el capital propio o las garantías que señale el reglamento, el que será expedido a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y llevará, además, la firma del Ministro de Defensa Nacional. [580]

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. [581] [582] [583]

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.

---

576 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

577 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

578 La Resolución exenta N° 2.065, 20.11.17, determina características y requisitos del sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria, define obligaciones y plazos, y deroga Resoluciones exentas N°s. 432, 9.04.15; 2.217, 28.12.15, y 2.219, 6.01.17. La Resolución N° 796 exenta, 26.05.16, deja sin efecto la Resolución exenta N° 197, 26.01.90, que fijó requisitos y reguló un procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores portuarios. Adicionalmente, la Resolución N° 796 exenta, 26.05.16, estableció que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, los empleadores de este sector se regirán por lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo. La Circular N° 44, 14.06.17, informa e instruye cumplimiento de Normativa Laboral Portuaria.

579 El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

580 El Decreto N° 48, de 1986, del Trabajo, aprobó el Reglamento sobre Trabajo Portuario, vigente conforme al Art. 3° transitorio de este Código.

581 El Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria.

582 El Dictamen N° 2.247/17, 3.08.20, concluye: 1. La integración, constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Puerto se encuentra referida a la totalidad del recinto portuario y tiene por finalidad la coordinación de los Comités Paritarios de Empresas de Muellaje y de los demás Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que funcionen en el respectivo recinto portuario. Reconsidera en el tal sentido la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen Ord. N° 638/09, 28.01.16, y 2. La determinación de la Empresa Responsable de la integración, constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Puerto, deberá ceñirse a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 3, 1.04.15 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social considerando especialmente lo referido en el presente informe.

583 El nuevo artículo 3° del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), se refiere a los requisitos que deben cumplir los agentes de estiba y desestiba o empresa de muellaje. El artículo 1° transitorio de este decreto establece que las modificaciones introducidas al Decreto supremo N° 90, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que modifica el Decreto supremo N° 60, de 1999, y fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto supremo N° 48, de 1986, que aprueba Reglamento sobre Trabajo Portuario, comenzarán a regir desde el primer día hábil del tercer mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

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.

Tratándose de turnos de más de cuatro horas, los trabajadores portuarios, independientemente de su modalidad contractual, tendrán derecho a un descanso de media hora, irrenunciable, conforme a lo señalado en el inciso primero del artículo 34. Sin perjuicio de lo anterior, no se podrá extender la duración de los turnos definidos de conformidad con la normativa vigente.

El descanso deberá otorgarse simultánea o alternadamente a todos los trabajadores, permitiéndoles empezar el descanso para colación en el período de tiempo comprendido entre las 3,5 y 5 horas de iniciado el turno, resguardando la seguridad de los trabajadores y de las faenas en el recinto portuario. Los empleadores deberán concordar cualquiera de estas modalidades con las organizaciones representativas de los trabajadores a quienes afecten. En todo caso, las dotaciones asignadas en una nave deberán tomar el descanso en forma que se garantice siempre la seguridad y salud de los trabajadores.

Será responsabilidad del concesionario del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso señalado en el párrafo segundo. Las empresas mencionadas deberán registrar el otorgamiento del descanso mediante el sistema a que se refiere el artículo 33.

El empleador podrá extender la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que, en ningún caso, 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; [584]

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 [585]

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. [586] [587] [588]

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.

---

584 El Dictamen N° 5.649/127, 22.11.17, concluye: 1) El trabajador portuario no tendrá obligación de permanecer a disposición del empleador, en el lapso que dure el descanso previsto en el artículo 137 letra b) inciso 2° del Código del Trabajo, y 2) Las empresas de muellaje que operen en puertos administrados por las empresas creadas por la Ley 19.542, los concesionarios del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, están obligados a otorgar y mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso dentro de la jornada, dichos comedores deberán estar ordenados de acuerdo a lo previsto en los artículos 28 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el "Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo".

585 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

586 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

587 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

588 El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

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 mensualmente, al menos, el equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, para cada uno de los trabajadores que formen parte del convenio. [589] [590] [591] [592]

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.

---

589 Letra modificada, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4 de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14).

590 El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), señala que las adecuaciones derivadas de las modificaciones que la misma ley introdujo en el Código del Trabajo y en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán implementarse dentro de los ciento ochenta días siguientes a su publicación en el Diario Oficial.

591 El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 20.773 (D.O.: 17.09.14), que modificó esta letra, como se indica en el texto, establece que dicha modificación, no afectará a los Convenios de Provisión de Puestos de Trabajo que hayan sido depositados en la Inspección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de las modificaciones que la citada Ley N° 20.773 introdujo en el Código del Trabajo.

592 El Dictamen N° 971/19, 26.02.15, fija sentido y alcance de las disposiciones contenidas en los artículos 1, 2 y 6 y artículos transitorios 2°, 3° y 4° de la Ley N° 20.773, publicada en el Diario Oficial de 17.09.14, los cuales modifican el Código del Trabajo y la Ley N° 16.744.

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. [593] [594]

Párrafo 3°
Del Contrato de Buceo y Actividades Conexas [595]

Del Contrato de Trabajo de Buceo y Actividades Conexas

Art. 145 bis A. El contrato de trabajo de buceo es aquel que regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre un empleador y una trabajadora o un trabajador que desempeña actividades de extracción, cultivo o procesamiento de recursos hidrobiológicos, en el ámbito de la acuicultura, tales como la salmonicultura y la mantención industrial, entre otras, mediante buceo con aire, abastecido desde superficie o en forma autónoma. El ejercicio de esta actividad considerará los riesgos en la seguridad ocupacional de los buzos, y aquellas labores subacuáticas que se realicen sin el auxilio de dichos aparatos, medios o sistemas, incluyéndose las actividades conexas a las labores de buceo.

El contrato de trabajo de buceo regula todas las actividades que requieran de personal para buceo, como aquellas que se realizan en tranques, piscinas y otras dependencias industriales.

Se excluyen del contrato regulado en este Párrafo las labores realizadas por el personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, y aquellas realizadas en forma recreativa, deportiva o para la subsistencia personal.

Art. 145 bis B. Un reglamento expedido por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, suscrito por el Ministro de Defensa Nacional, establecerá, entre otros aspectos, un registro de servicios de buzos; la exigencia de licencia para la labor de buceo; los elementos asociados a los métodos de trabajo seguro; los elementos de protección personal; la determinación de actividades conexas mínimas necesarias para la labor de buceo regulada en este contrato; los requerimientos técnicos para la implementación de las dotaciones de seguridad para distintos tipos de faena; la forma de funcionamiento de la dotación de

[593] El nuevo artículo 43 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), establece que la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las empresas portuarias y de muellaje corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades que competen a la Autoridad Marítima en materias de seguridad y salud en el trabajo, y a otros servicios u organismos públicos en materias relativas a la actividad portuaria.

[594] El nuevo artículo 44 del Reglamento sobre Trabajo Portuario, modificado por el Decreto N° 29, de 17.08.20 (D.O.: 31.08.21), establece que las infracciones a lo dispuesto en este reglamento serán sancionadas por la Dirección del Trabajo conforme a la normativa vigente y sin perjuicio de las sanciones que pudiesen ser aplicables por otros servicios u organismos públicos con competencia sectorial.

[595] Párrafo incorporado con los artículos 145 bis-A; 145 bis-B; 145 bis- C; 145 bis-D; 145 bis-E; 145 bis- F, y 145 G que lo componen, como aparecen en el texto, por el número 2 del artículo 1 de la Ley N° 21.789 (D.O. 20.01.26).

seguridad y su idoneidad técnica; las condiciones técnicas necesarias previo, durante y con posterioridad a la inmersión, especialmente en relación con el tiempo necesario para el desarrollo de las operaciones y el descanso por parte de las personas trabajadoras; un protocolo de procedimientos de actuación ante la ocurrencia de accidentes por descompresión que coordine a las instituciones pertinentes y a las empresas para el oportuno acceso a cámaras hiperbáricas, y los elementos de protección personal que el empleador pondrá a disposición de la trabajadora o del trabajador para el ejercicio de sus labores. La elaboración del reglamento se realizará en consulta con la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Seguridad Social y la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante.[596]

Con todo, la normativa técnica de la actividad submarina sujeta a la fiscalización del Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, será regulada por la referida entidad y su cumplimiento tendrá carácter obligatorio para las relaciones laborales regidas por el presente Código.

Art. 145 bis C. La dotación de seguridad del buceo es el conjunto de personas trabajadoras que componen el equipo necesario para propiciar una operación segura de labores subacuáticas.

Ésta tendrá las funciones y composición que se determinen según las condiciones en que se ejecute la actividad, en consideración a los perfiles técnicos que establezca el reglamento a que se refiere el artículo 145 bis B. Deberá especificarse en dicho instrumento la integración mínima de la dotación de seguridad de acuerdo con el tipo de faena y las competencias requeridas, las que incluirán siempre al menos un supervisor de buceo y personal de apoyo en superficie.

Para los efectos del contrato regulado en este Párrafo, cuando la dotación de seguridad deba ser trasladada por vía marítima, fluvial o lacustre para el desarrollo de sus labores, no será considerada como parte de la dotación mínima de seguridad o de la tripulación que deben mantener las embarcaciones o naves que la transporte.

De la Salud y Seguridad en las Labores de Buceo

Art. 145 bis D. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 que, entre otras obligaciones, consagra que el empleador debe adoptar las medidas necesarias y oportunas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, éste deberá proporcionar los medios técnicos y mantener la dotación de seguridad requerida para que las personas trabajadoras desempeñen las labores de buceo en forma segura, de conformidad con el reglamento establecido en el artículo 145 bis B.

Adicionalmente, el empleador deberá contar siempre con las labores de asistencia y supervisión sobre las actividades de buceo, incluidas aquellas previas y posteriores a la inmersión. El debido cumplimiento de estas obligaciones no podrá afectar los tiempos de descanso de quienes realizan labores de buceo.

Art. 145 bis E. En el caso de que la prestación de servicios de buceo y actividades conexas se realice bajo régimen de subcontratación o servicios transitorios, sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores y de lo dispuesto en el artículo 183-E, la empresa principal o usuaria deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de dichos trabajadores.

Las empresas que contraten servicios de buceo bajo los referidos regímenes estarán obligadas a supervisar que las personas trabajadoras cuenten con los equipamientos de trabajo adecuados y necesarios para ejercer las labores de buceo dentro de sus faenas u obras, y verificarán que éstos se encuentren debidamente certificados y en las condiciones necesarias para su correcta operación, especialmente en lo que respecta al reloj de buceo y al profundímetro, instrumentos de precisión destinados a controlar el tiempo y la profundidad, respectivamente. Con todo, la empresa principal o usuaria podrá proveer directamente los equipos y herramientas de trabajo referidas precedentemente.

La empresa principal o usuaria deberá contar con dispositivos de salvamento; procedimientos de control de infraestructura de artefactos navales, tales como balsas, jaulas, plataformas y bodegas

[596] Este reglamento no ha sido dictado.

flotantes; procedimiento y equipamiento mínimo de primeros auxilios aplicables a las labores de buceo; procedimiento de actuación ante la ocurrencia de accidentes por descompresión que asegure el oportuno acceso al tratamiento médico requerido; procedimientos de control de tiempos y maniobras respecto a los efectos de presión en el cuerpo en el contexto de las labores de buceo y del buceo repetitivo; procedimiento de control de aparatos, sistemas o medios utilizados en las labores de buceo, sin perjuicio de otras obligaciones que disponga el reglamento a que hace referencia el artículo 145 bis B.

En el marco de los servicios que regula el contrato de trabajo de buceo, el dueño de la obra, faena o empresa que encarga ejecutar las labores será responsable de la adopción de las medidas por parte de la o las empresas contratistas para el cumplimiento de la gestión de los riesgos según lo establecido en la ley.

Se presumirá legalmente que toda actividad de buceo que se desarrolle en concesiones marítimas, instalaciones, dependencias de una empresa dueña o usuaria a cualquier título de un centro de cultivo, artefacto naval o nave de todo tipo es una actividad en régimen de subcontratación y estas empresas serán solidariamente responsables de las indemnizaciones que sean procedentes por daño moral y lucro cesante en caso de lesiones o muerte de un buzo.

Art. 145 bis F. Los organismos administradores de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, deberán poner a disposición de las entidades empleadoras una guía de buceo seguro, que contenga métodos de trabajo correctos, medidas preventivas y los lineamientos para la elaboración de procedimientos de actuación en casos de accidentes, incluidos aquellos que requieran el uso de cámaras hiperbáricas. Se garantizará un oportuno y rápido acceso a éstas, tanto en caso de accidentes como en su uso preventivo, y se considerará especialmente la localización geográfica de la faena.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que los organismos administradores de la ley N° 16.744 deberán considerar en la asistencia técnica que otorguen conforme a este artículo.

Art. 145 bis G. Los empleadores deberán controlar el cumplimiento de los tiempos de inmersión, de acuerdo con la profundidad de la labor de buceo, y el periodo de descanso necesario tras dicha operación. Estos datos serán ingresados en el registro de sistema de documentación electrónico que se deberá implementar al efecto.

Adicionalmente, los empleadores deberán mantener en el referido registro la información relativa a los equipamientos y herramientas utilizadas en cada inmersión; la identidad y matrícula vigente del buzo involucrado en la inmersión, así como el tiempo y profundidad de ésta; la información asociada al cumplimiento de la dotación de seguridad y todos aquellos antecedentes necesarios conforme a lo establecido en el reglamento al que hace referencia el artículo 145 bis B.

El sistema referido en el inciso primero deberá mantenerse siempre a disposición de los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo u otra autoridad competente, con propósitos de fiscalización de forma remota o presencial.

Con todo, conforme a lo establecido en el artículo precedente, en el caso de que las labores se desarrollen bajo régimen de subcontratación o servicios transitorios, el dueño de la obra, faena o empresa deberá acceder al registro referido en el inciso primero, para la supervisión del cumplimiento de las obligaciones establecidas en este artículo, con resguardo de los datos personales de las personas involucradas. Adicionalmente, deberá dejar constancia de la supervisión para la fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo en su propio registro de documentación electrónica.

La Dirección del Trabajo, mediante resolución, fijará las condiciones que deberá cumplir el registro electrónico establecido en el presente artículo. Adicionalmente, para efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 33, los empleadores deberán mantener un sistema de registro electrónico.[597]

[597] Esta resolución no ha sido dictada.

Capítulo IV
DEL CONTRATO DE LOS TRABAJADORES DE ARTES Y ESPECTÁCULOS [598] [599] [600]

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 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.

[598] Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 19.889 (D.O.: 24.09.03).

[599] El Dictamen N° 2.316, 6.09.19, del Servicio de Impuestos Internos, atiende consultas sobre tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por los trabajadores de artes y espectáculos regulados en los artículos 145-A y siguientes del Código del Trabajo.

[600] La Ley N° 19.928, aprueba el fomento a la música chilena.

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. [601]

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.

Art. 145-L. Eliminado. [602] [603]

Capítulo V
DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR [604] [605] [606] [607] [608]

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. [609]

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. 146 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales. [610]

---

601 Los artículos 64 y 64 bis de este Código, fueron derogados por el artículo 1° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06). La referencia a los artículos 64 y 64 bis debe entenderse hecha a los artículos 183-B y 183-D de este Código.

602 El artículo décimo noveno de la Ley N° 21.210 (D.O.: 24.02.20), eliminó el artículo 145-L.

603 La Circular N° 21 del 25.03.20, del Servicio de Impuestos Internos, imparte instrucciones sobre la modificación efectuada por Ley N° 21.210 relativas al tratamiento tributario de las remuneraciones percibidas por trabajadores de artes y espectáculos, que se desempeñan bajo dependencia y subordinación con una duración determinada, pactada a plazo fijo, por una o más funciones, por obra, temporada o proyecto.

604 El artículo único de la Ley N° 19.889 (D.O.: 24.09.03), modificó el número IV inicial de este capítulo por el V que aparece en el texto.

605 El Decreto N° 34, 23.03.16, promulgó el Convenio N° 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

606 Los empleadores de trabajadores de casa particular, pueden afiliarse a las Cajas de Compensación y consecuentemente con ello, incorporar a sus dependientes. (Dictamen N° 3.750/064, 18.07.16).

607 Respecto del empleador de un trabajador de casa particular no resulta jurídicamente exigible la obligación contenida en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969, en cuanto a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Seguridad e Higiene. (Dictamen N° 733/023, 10.02.17).

608 El empleador de un trabajador de casa particular tiene la obligación de cumplir con las normas de higiene y seguridad contenidas en el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo, entre las que figura aquella que dice relación con mantener las condiciones adecuadas en los lugares de trabajo, sin que resulte exigible a su respecto las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que tiene por objeto regular las condiciones de seguridad y salubridad de los lugares de trabajo, atribuibles a la empresa, y no las obligaciones del o los empleadores de los trabajadores que se desempeñan en ellos. (Dictamen N° 733/023, 10.02.17).

609 Tratándose de trabajadores que realizan labores en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, resultarían aplicables las normas del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, así como también la del artículo 14 del Decreto Supremo N° 40, de 1969. (Dictamen N° 733/023, 10.02.17).

610 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El Dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen N° 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

Art. 146 ter. El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida. [611] [612]

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

Art. 148. Al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato.

Art. 149. La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador estará sujeta a las siguientes reglas:

a) No podrá exceder de cuarenta horas semanales, sin perjuicio de lo establecido en la letra d). [613]

b) Se podrá distribuir hasta en un máximo de seis días.

c) Le será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 34.

d) Si la jornada semanal se extiende hasta por treinta horas, las partes podrán acordar por escrito hasta un máximo de doce horas semanales adicionales de trabajo, no acumulables a otras semanas, las que serán pagadas con un recargo no inferior al señalado en el inciso tercero del artículo 32. [614]

e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella. [615]

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.[616] [617]

---

611 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El Dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen N° 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

612 La Circular N° 95, 31.12.14, del Departamento de Inspección, establece procedimiento de Registro de Contratos de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

613 Letra modificada, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 19 letra a) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en esta letra, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

614 Letra reemplazada, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 19, letra b), de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

615 Anteriormente a las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), previamente citadas, este inciso fue sustituido por el artículo único N° 3 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala que la modificación introducida por el artículo único N° 3 de la misma, entrará en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015, además de señalar que el cómputo de horas semanales, a que se refiere este mismo inciso, se efectuará a partir del día lunes inmediatamente siguiente a la fecha señalada. El artículo tercero transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala: "El empleador no podrá rebajar unilateralmente la remuneración como consecuencia de la reducción de jornada de trabajo o aumento de días de descanso dispuestos en esta ley. Cuando por aplicación de lo dispuesto en la letra a) del inciso primero del artículo 149 del Código del Trabajo, modificado por la presente ley, se reduzca la jornada ordinaria de dichos trabajadores de casa particular, el empleador no podrá imputar unilateralmente a la retribución de esa jornada el pago por las horas adicionales a que se refiere la letra d) del mencionado inciso.". El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

616 El Dictamen N° 1.326/13, 11.04.19, concluye: 1. La obligación de llevar registro de asistencia y horas de trabajo, resulta exigible respecto de trabajadores de casa particular, conforme a las particulares características de dicha prestación de servicios, y 2. En el caso de contratación bajo régimen puertas adentro, el registro tiene por principal función velar por el adecuado cumplimiento del tiempo destinado al descanso de estos dependientes.

617 El Dictamen N° 236/09, 19.04.24, fija el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, en especial, en lo relativo al artículo 1° N° 19, que modifica las letras a) y d) del artículo 149 del Código del Trabajo y N° 20 que agrega en el inciso segundo del

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. [618]

Tratándose de trabajadores que vivan en la casa del empleador se aplicarán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo.

b) Tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales, de común acuerdo, podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario. Estos descansos no podrán ser compensados en dinero mientras la relación laboral se encuentre vigente.

c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos, podrán pactar por escrito que el descanso se efectúe en un día distinto que no podrá fijarse más allá de los noventa días siguientes al respectivo festivo. Este derecho caducará si no se ejerce dentro de dicho plazo y no podrá compensarse en dinero, salvo que el contrato de trabajo termine antes de haberse ejercido el descanso. [619]

d) Tendrán derecho a dos días de libre disposición en cada mes calendario, los que serán remunerados, les permitirán ausentarse de sus labores y no podrán compensarse en dinero. De común acuerdo estos días libres podrán acumularse dentro de un periodo de tres meses. Al término de la relación laboral, en caso de existir días pendientes de utilizar en el respectivo mes, se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

Los días de descanso facultan a los trabajadores a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada diaria siguiente. [620] [621]

Art. 151. La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador. [622] [623] [624] [625]

Art. 151 bis. Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza. [626]

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

artículo 150 la letra d), referidas al Contrato de Trabajadores de Casa Particular.

618 El Dictamen N° 1.519/30, 15.03.16, concluye: 1. El empleador debe pagar al trabajador de casa particular que no vive en la casa del empleador los días festivos que coinciden con el día en el que debe prestar sus servicios si se ha pactado una remuneración mensual, quincenal o semanal, y 2. En el caso de una trabajadora de casa particular que no vive en la casa del empleador, y que presta servicios sólo los días lunes, miércoles y viernes, no resulta jurídicamente procedente convenir respecto del día lunes que coincide con un festivo, debiendo aplicarse la regla general expuesta en el presente dictamen.

619 El Dictamen N° 1.589/028, 28.04.09, fija sentido y alcance del inciso 2° del artículo 150 del Código del Trabajo, sustituido por la Ley N° 20.336.

620 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 20 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único de la Ley N° 20.336 (D.O.: 3.04.09), y por el artículo único N° 4 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El artículo primero transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala que la modificación a la letra a) de este inciso comenzará a regir a contar del primer día del tercer mes posterior a su publicación en el Diario Oficial. El artículo segundo transitorio de la misma ley citada, dispone que la modificación a la letra b) de este inciso, entrará en vigencia a contar del 21 de noviembre de 2015. El artículo cuarto transitorio de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), señala: "Respecto de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de lo preceptuado en la letra b) artículo 150 del Código del Trabajo, los días o fracciones de días de descanso que hubieren sido convenidos por las partes se imputarán al descanso semanal que allí se establece". El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786 (27.10.14), que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

621 El Dictamen N° 236/09, 19.04.24, fija el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, en especial, en lo relativo al artículo 1° N° 19, que modifica las letras a) y d) del artículo 149 del Código del Trabajo y N° 20 que agrega en el inciso segundo del artículo 150 la letra d), referidas al Contrato de Trabajadores de Casa Particular.

622 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 5, letra a) de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14).

623 El artículo 98 de la Ley N° 20.255 (D.O.: 17.03.08), establece que: "Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de los trabajadores de casa particular, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual para jornadas completas, o proporcional a la pactada, si ésta fuere inferior.".

624 El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

625 El artículo único N° 5, letra b) de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14), suprimió los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo. El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos.

626 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 6 de la Ley N° 20.786 (D.O.: 27.10.14). El Dictamen N° 4.268/68, 30.10.14, fija sentido y alcance Ley N° 20.786, de 27.10.2014, que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y trabajadoras de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. El Dictamen N° 5.011/080, 12.12.14, precisa y aclara Dictamen N° 4.268/068, de 30.10.2014 a la luz de las situaciones expuestas, en lo referente a la cláusula que fija el domicilio en que han de prestarse los servicios en virtud del Contrato de Trabajo de Trabajadores y Trabajadoras de Casa Particular.

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.

Art. 152 bis. Tratándose de los trabajadores de los Cuerpos de Bomberos que vivan en dependencias de su empleador, les será aplicable la norma contenida en el inciso segundo del artículo 149 de este Código. [627]

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente.

Tratándose de los cuarteleros conductores de los Cuerpos de Bomberos que no vivan en dependencias de su empleador, su jornada de trabajo no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella. Con todo, dicho descanso podrá ser interrumpido en los mismos casos y bajo las mismas condiciones previstas en el inciso anterior. [628] [629] [630]

Capítulo VI
DEL CONTRATO DE LOS Y LAS DEPORTISTAS PROFESIONALES Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE DESEMPEÑAN ACTIVIDADES CONEXAS [631] [632] [633] [634] [635] [636]

Art. 152 bis A. El presente Capítulo regula la relación de trabajo, bajo dependencia o subordinación, entre los trabajadores y las trabajadoras que se dedican a la práctica del fútbol profesional y aquellos que desempeñan actividades conexas, con su empleador. [637]

Párrafo 1°
Definiciones

Art. 152 bis B. Para los efectos de la aplicación del presente Capítulo, las expresiones que a continuación se indican tendrán el significado que para cada caso se señalan:

---

627 Las normas del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, contenidas en el DS N° 594 de 29.04.2000, resultan aplicables y obligatorias también respecto a las zonas destinadas a la vivienda de los dependientes del cuerpo de bomberos que viven en el cuartel, particularmente los cuarteleros residentes. Dictamen N° 6.179/44, 10.12.18.

628 Artículo agregado por el artículo único de la Ley N° 20.118 (D.O.: 25.08.06).

629 Resulta jurídicamente procedente que los dependientes del cuerpo de bomberos, que se desempeñan como conductores, y que no viven en las dependencias de su empleador, pacten una jornada laboral de 45 horas semanales, distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días a la semana, de 9 o 7,5 horas diarias, más una hora de colación no imputable a la jornada. (Dictamen N° 2.392/58, 2.06.17).

630 V. Dictamen N° 877/16, 7.03.07

631 Este capítulo, fue agregado por el artículo 1°, N° 3 de la Ley N° 20.178 (25.04.07).

632 Epígrafe modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

633 El Dictamen N° 3.900/87, de 26.09.07, fija ámbito de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley N° 20.178, de 2007, que regula la relación laboral de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

634 La Ley N° 21.605 (D.O.: 14.10.23), modifica la Ley N° 19.712, (D.O.: 9.02.01), la Ley N° 20.686, (D.O.: 28.08.13), y la Ley N° 20.019, (D.O.: 7.05.05), con el objeto de perfeccionar la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva.

635 El Decreto N° 18, 1.06.20, del Ministerio del Deporte, aprueba nuevo Reglamento del Sistema de Becas para Deportistas de Alto Rendimiento.

636 El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.436 (9.04.22), establece que las organizaciones deportivas deberán cumplir con la obligación de efectuar la contratación laboral de las jugadoras de sus equipos femeninos que participen de competiciones oficiales de carácter nacional en categoría adulta, en el plazo de tres años a contar de la fecha de su entrada en vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, la organización deportiva profesional a contar del primer año desde la entrada en vigencia de esta ley, deberá cumplir con un mínimo de contratación laboral equivalente al cincuenta por ciento del total del plantel de jugadoras que conforman su respectivo equipo femenino profesional. De igual modo, en el segundo año calendario desde su entrada en vigencia deberán cumplir con la contratación de a lo menos un setenta y cinco por ciento del total de jugadoras del plantel que conforman su equipo femenino profesional. En el tercer año calendario deberán cumplir con la contratación del cien por ciento de dicho plantel. El Dictamen N° 329/11, 8.03.23, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.436 que exige la celebración de un contrato, en los términos que indica, entre las sociedades anónimas deportivas profesionales y las deportistas que sean parte del campeonato nacional femenino de fútbol.
El artículo segundo transitorio de la misma ley dispone que las organizaciones deportivas que cumplan con lo establecido en el artículo precedente quedarán habilitadas para postular a los beneficios del Fondo Nacional para el Fomento del Deporte y de las Donaciones con Fines Deportivos, establecidos en los artículos 41 y siguientes y 62 y siguientes, respectivamente, del Título IV de la Ley N° 19.712, en la forma dispuesta en las respectivas Bases de Concursos, solo por el periodo de cinco años desde la entrada en vigencia de esta ley. Los proyectos así financiados solo podrán estar destinados al desarrollo institucional de sus equipos profesionales femeninos.

637 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

a) Deportista profesional, es toda persona natural que, en virtud de un contrato de trabajo, se dedica a la práctica de un deporte, bajo dependencia y subordinación de una entidad deportiva, recibiendo por ello una remuneración.

b) Trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, es aquel que en forma remunerada ejerce como entrenador, auxiliar técnico, o cualquier otra calidad directamente vinculada a la práctica del deporte profesional.

c) Entidad deportiva, es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un o una deportista profesional, o de un trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas, en virtud de un contrato de trabajo.

d) Entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional o local. [638]

e) Temporada, es el período en el cual se desarrollan el o los Campeonatos Oficiales organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, para cada entidad deportiva, es la fecha en que ésta disputó su última competición oficial. [639]

Párrafo 2°
Forma, contenido y duración del contrato de trabajo

Art. 152 bis C. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9°, el contrato de trabajo se firmará en triplicado, entregándose un ejemplar al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeñe actividades conexas, en el acto de la firma; otro quedará en poder del empleador y el tercero se registrará, dentro del plazo de 10 días hábiles de suscrito el contrato, ante la entidad superior correspondiente.

Dicho contrato mencionará todo beneficio o prestación que reciba el o la deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo. [640]

Art. 152 bis D. El contrato de trabajo de los o las deportistas profesionales y trabajadores o trabajadoras que desempeñen actividades conexas se celebrará por tiempo determinado. La duración del primer contrato de trabajo que se celebre con una entidad deportiva no podrá ser inferior a una temporada, o lo que reste de ésta, si se ha iniciado, ni superior a cinco años.

La renovación de dicho contrato deberá contar con el acuerdo expreso y por escrito del trabajador o trabajadora, en cada oportunidad, y tendrá una duración mínima de seis meses. [641]

Art. 152 bis E. Cuando un o una deportista celebre su primer contrato de trabajo en calidad de profesional con una entidad deportiva distinta a la o las participantes en su formación y educación, aquélla deberá pagar a estas últimas una indemnización en razón de la labor formativa realizada, de acuerdo a las normas fijadas por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva.

Dicho pago estará dirigido únicamente a compensar la formación del o la deportista, y deberá tener en cuenta, al fijar la referida indemnización, la participación proporcional entre las distintas entidades deportivas participantes en la formación y educación de estos deportistas. [642]

Art. 152 bis F. El uso y explotación comercial de la imagen de los o las deportistas profesionales y de los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, por parte de sus empleadores, para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, y en cada caso en que ésta deba ser utilizada, requerirá de su autorización expresa.

---

638 De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del nuevo artículo 3° quinquies de la Ley N° 20.019 (D.O.: 7.05.26), agregado por el artículo 1° N° 11 de la Ley N° 21.824 (D.O.: 6.06.26), establece que la referencia hecha en esta letra a la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena debe entenderse hecha a la liga deportiva profesional correspondiente.

639 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

640 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 6 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

641 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 7 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

642 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador o trabajadora, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda. [643] [644]

Art. 152 bis G. La entidad deportiva que utilizando cualquier subterfugio, oculte o simule beneficios o prestaciones laborales que tengan como causa el contrato de trabajo, será sancionada de conformidad a lo establecido en el artículo 152 bis L.

Párrafo 3°
De la periodicidad en el pago de las remuneraciones

Art. 152 bis H. Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Con todo, los emolumentos que las partes convengan en calidad de incentivos o premios por el logro de objetivos deportivos, deberán ser pagados dentro de los noventa días siguientes a la ocurrencia del hecho que los originó. En todo caso, si el contrato de trabajo termina con anterioridad a la llegada de este plazo, los emolumentos pactados como premios e incentivos deberán pagarse a la fecha de terminación del contrato.

Párrafo 4°
Cesiones temporales y definitivas

Art. 152 bis I. Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del o la deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador o trabajadora, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el o la deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un o una deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al o la deportista profesional.

La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del o la deportista profesional. [645] [646] [647]

---

643 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 9 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

644 El Dictamen N° 4.884/34, 21.09.18, informa sobre el sentido y alcance que corresponde otorgar a la expresión "objeto principal de la prestación de servicios" contenida en el artículo 152 bis F del Código del Trabajo, en el marco de los derechos de imagen de los futbolistas profesionales.

645 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

646 Según Dictamen N° 4.353/058, de 29.10.09, la indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1° del artículo 78 de este Código.

647 Según Dictamen N° 5.181/111, de 21.12.07, punto 2), al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N ° 4 del artículo 159 de este Código, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol.

Párrafo 5°
Del derecho de información y pago por subrogación

Art. 152 bis J. La entidad superior de la respectiva disciplina deportiva chilena deberá ser informada, por las entidades deportivas que participan en las competencias que organiza, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de los y las deportistas profesionales y trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas que laboren para ellas.

En el caso que la entidad deportiva no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de esas obligaciones, la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva, a requerimiento del o los trabajadores o trabajadoras afectados, deberá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquélla las sumas que se adeuden y pagar por subrogación al o la deportista profesional o trabajador o trabajadora que desempeña actividades conexas o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, será acreditado en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 183-C de este Código. [648]

Párrafo 6°
Del reglamento interno de orden, higiene y seguridad [649]

Art. 152 bis K. Las entidades deportivas estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los y las deportistas profesionales y los trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas, en los términos establecidos en el Título III, del Libro I.

En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas. Tampoco podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones o cualquier descanso, así como la exclusión de los entrenamientos con el plantel profesional.

Los y las deportistas profesionales y trabajadores y trabajadoras que desempeñan actividades conexas tendrán derecho a manifestar libremente sus opiniones sobre temas relacionados con su profesión. [650]

Art. 152 bis L. Las infracciones a lo dispuesto en el presente Capítulo serán sancionadas con las multas señaladas en el inciso segundo del artículo 506 de este Código. [651]

Capítulo VII
DEL CONTRATO DE TRIPULANTES DE VUELO Y DE TRIPULANTES DE CABINA DE AERONAVES COMERCIALES DE PASAJEROS Y CARGA [652] [653]

Art. 152 ter. Las normas del presente Capítulo, se aplicarán al personal tripulante de vuelo y de cabina de las empresas que presten servicios de transporte de pasajeros o carga, sin perjuicio de su

[648] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 11 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

[649] El Decreto N° 22, 21.07.20 (D.O.: 21.09.20), del M. del Deporte, aprueba Protocolo General para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. El Decreto N° 2, 9.02.24, del M. del Deporte (D.O.: 6.05.24), aprueba Reglamento del Registro de Sanciones creado por Ley N° 21.605, que perfecciona la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, para lo cual dispone la modificación de la Ley N° 19.712, del Deporte; de la Ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte; y de la Ley N° 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales.

[650] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del artículo 2 de la Ley N° 21.436 (9.04.22).

[651] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 4 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[652] Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 20.321 (D.O.: 5.02.09).

[653] El Dictamen N° 3.749/41, 27.09.13, concluye: 1) Las normas contenidas en el artículo 152 ter y siguientes del Código del Trabajo no resultan aplicables a los trabajadores que se desempeñan como pilotos de aviones y helicópteros destinados al combate de incendios forestales en la Corporación Nacional Forestal, y 2) Los trabajadores a que se alude en el punto anterior, se rigen por las normas generales contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, sin perjuicio de lo cual, y por razones de seguridad, sus operaciones deben ajustarse al marco establecido por la Dirección General de Aeronáutica Civil en los términos señalados en el cuerpo del presente informe.

sujeción a normas de seguridad en los vuelos, diferentes a las impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil.

Asimismo, les serán aplicables todas las normas del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de este Capítulo.

Art. 152 ter A. Para efectos del presente Capítulo, se entenderá por:

a) *Tripulación de Vuelo:* Son aquellos trabajadores poseedores de licencia que permita asignarles obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el tiempo de vuelo. No perderá su condición laboral de tripulante de vuelo, el trabajador que, contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra. En caso de que la mantención de la respectiva licencia requiera un número mínimo de horas de vuelo, el empleador estará obligado a planificar los Roles de Vuelo de tal forma que se cumpla a lo menos con dichas horas;

b) *Tripulación de Cabina:* Son aquellos trabajadores que, contando con su respectiva licencia, participan de las labores de servicio y atención de pasajeros, así como del cuidado y seguridad de las personas o cosas que se transporten en la aeronave. No perderá su condición laboral de tripulante de cabina, el trabajador que contratado como tal, le sean asignadas funciones en tierra;

c) *Período de Servicio de Vuelo:* Corresponde al tiempo transcurrido, dentro de un período de 24 horas consecutivas, desde el momento que el tripulante de vuelo y de cabina se presenta en las dependencias aeroportuarias o lugar asignado por el operador, con el objeto de preparar, realizar y finalizar operacional y administrativamente un vuelo, hasta que el tripulante es liberado de toda función. [654]

También se comprenderán como Período de Servicio de Vuelo las horas destinadas a reentrenamientos periódicos en avión y entrenadores sintéticos de vuelo, prácticas periódicas de evacuación en tierra o en el mar (ditching), como asimismo traslado en vuelo por conveniencia del operador;

d) *Período de Servicio:* Es el tiempo correspondiente a cualquier actividad asignada por el Operador a un tripulante, ajena al vuelo mismo;

e) Tiempo de Vuelo: Tiempo total transcurrido desde que el avión inicia su movimiento con el propósito de despegar, hasta que se detiene completamente al finalizar el vuelo, y

f) Rol de Vuelo: Es el instrumento de planificación de vuelos que corresponde a la jornada en turnos de trabajo de los tripulantes, y que cumple las funciones señaladas en el numeral 5 del artículo 10 del presente Código. [655]

Art. 152 ter B. La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina podrá ser ordinaria o especial, en su caso.

Art. 152 ter C. El empleador o el operador, en su caso, deberá entregar con una anticipación de a lo menos cinco días el Rol de Vuelo que regirá la jornada de los trabajadores durante el mes siguiente. El empleador podrá modificar, por cualquier causa, dicho Rol de Vuelo dentro de su período de vigencia, en tanto no se afecten con ello los días libres programados del trabajador.

Si el cambio de un Rol de Vuelo implica un número menor de horas de vuelo, el trabajador tendrá derecho a que se le remunere en conformidad a las horas originalmente programadas; si implica un número superior de horas de vuelo, éstas deberán ser pagadas en su totalidad. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

---

654 El Dictamen N° 36/02, 5.02.25, concluye que no existiría inconveniente jurídico para combinar en el mismo Periodo de Servicio de Vuelo, tanto vuelos con traslados en vuelo por conveniencia del operador, siempre y cuando se cumplan los límites máximos establecidos para las jornadas laborales como el límite máximo de 8 horas continuas o discontinuas al mando de los controles.

655 El Decreto N° 361, 10.07.17, del M. de Defensa Nacional, aprueba Reglamento de Licencias para Miembros de la Tripulación Excepto Pilotos (DAR 63). El Decreto N° 362, 10.07.17, del M. de Defensa Nacional, aprueba Reglamento de Licencias y Habilitaciones para el Personal que no Pertenezca a la Tripulación de Vuelo (DAR 65). El Decreto N° 363, 10.07.17, del M. de Defensa Nacional, aprueba Reglamento de Licencias para Pilotos y sus Habilitaciones (DAR 61). La Resolución exenta N° 04/3/0057/0717, 8.04.25, de la Dirección General de Aeronáutica Civil, aprueba la Segunda Edición del Procedimiento Aeronáutico Instrucción de vuelo por instructores independientes - DAP-PEL 10.

Si en caso de fuerza mayor o caso fortuito los días libres programados fueran afectados estando el trabajador fuera de su lugar de residencia, estos deberán ser compensados de común acuerdo. [656]

No será considerado cambio de Rol de Vuelo aquella alteración producto de la solicitud del propio trabajador.

Art. 152 ter D. La jornada mensual de trabajo de los tripulantes de vuelo y de cabina no excederá de ciento sesenta horas, salvo que la Dirección General de Aeronáutica Civil, por razones de seguridad, determine establecer una jornada menor. Su distribución se efectuará por medio de los Roles de Vuelo. Si las labores de período de servicio en tierra se desarrollan por siete días o más en el mes calendario, la jornada mensual no podrá superar las ciento ochenta horas ordinarias. [657]

La jornada ordinaria no podrá superar las doce horas continuas de labores. Sin perjuicio de ello, la jornada ordinaria podrá extenderse hasta catorce horas ante la ocurrencia, en el respectivo vuelo, de contingencias metereológicas (sic), emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, las cuales se entiende que tienen el carácter de tales al encontrarse consignadas en el Minimun Equipment List (MEL), actualizado por la Dirección General de Aeronáutica Civil o la entidad a la cual la empresa se encuentre sujeta en cuanto a la seguridad de vuelo. [658]

Las horas que por estas circunstancias extiendan la jornada ordinaria, deberán ser pagadas a lo menos con el recargo señalado en el artículo 32 de este Código.

Los sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria, serán los siguientes:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	12
9	13
10	14
11	15
12	15

656 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

657 El artículo 1 N° 21, letra a) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), sustituye en el inciso primero la frase "ciento ochenta horas ordinarias", por la siguiente: "cuarenta horas promedio semanal". Esta modificación entrará en vigencia el 26 de abril de 2028, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la misma ley citada.

658 El Dictamen N° 2.755/045, 24.05.16: 1) Reconsidera la doctrina contenida en el punto 1) del Dictamen N° 2.593/30, de 1.07.2013, solo en cuanto se establece que, en el caso de los tripulantes de vuelo y de cabina cuyos Períodos de Servicio de Vuelo comprendan dos o más vuelos, para que proceda la extensión de la jornada ordinaria máxima de doce horas de los referidos trabajadores, a catorce, ante la ocurrencia en el "respectivo vuelo" de contingencias meteorológicas, emergencias médicas o necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave, previstas en el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, tales supuestos deben verificarse durante el último de los vuelos de la serie que se les hubiere asignado en un determinado Período de Servicio de Vuelo, cuyo cumplimiento pone término a dicha jornada ordinaria máxima de doce horas, circunstancia que permite atribuirle el carácter de "respectivo vuelo", a que alude la citada norma; no así al primero, o a los anteriores de la misma serie, según el caso, y 2) Niega lugar a la reconsideración o complementación del punto 2) del dictamen citado, que sostiene la incompetencia de esta Dirección para determinar el sentido y alcance que debe darse a la expresión "necesidades calificadas de mantenimiento de la aeronave" prevista por el citado inciso 2º del artículo 152 ter D, para extender la jornada ordinaria de trabajo de los tripulantes de que se trata, en atención a que es la Dirección General de Aeronáutica Civil la competente para conocer de dicha materia.

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
7	10
8	11
9	12
10	13
11	14
12	15.

Con todo, si un Período de Servicio de Vuelo se desarrolla en siete horas o menos, no se podrá llevar a cabo otro vuelo dentro de las veinticuatro horas de iniciado el primero, salvo que entre el inicio del primero y el término del segundo no se excedan las doce horas.

Si la jornada ordinaria se desarrolla en tierra, sólo en labores relativas a Período de Servicio, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas continuas, imputándose este período al límite mensual señalado en el inciso primero, y para iniciar un Período de Servicio de Vuelo, deberá mediar previamente un descanso mínimo de once horas. Si las labores en tierra se extienden por un mes calendario, el promedio de horas ordinarias efectivas trabajadas no podrá exceder de cuarenta semanales. [659] [660] [661]

Art. 152 ter E. Toda prestación de servicios en tierra que no se encuentre comprendida en las labores propias del Período de Servicio de Vuelo, será considerada como Período de Servicio y deberá ser remunerada conforme al promedio correspondiente a los tres últimos meses de la remuneración del trabajador. Esta norma se aplicará sólo a los trabajadores cuyas remuneraciones se calculan total o parcialmente sobre la base de horas efectivas de vuelo.

Asimismo, sin perjuicio de los viáticos y traslados que el empleador deba proveer para la prestación de servicios en tierra, pero en el extranjero, con motivo de la realización de eventos tales como ferias, promociones o congresos, el trabajador tendrá derecho a que ese período sea remunerado en la forma señalada en el inciso anterior.

Art. 152 ter F. La jornada especial es aquella que se desarrolla por más de doce horas para alcanzar destinos más lejanos, no pudiendo exceder en caso alguno de veinte horas en un lapso de veinticuatro horas, requiriéndose adicionar a la tripulación mínima, un número determinado de tripulantes. En estos vuelos, las Tripulaciones de Cabina deberán descansar a bordo en forma rotativa a lo menos una hora cuando el Período de Servicio de Vuelo supere las doce horas, no pudiendo en tal caso el trabajador desarrollar labores efectivas por un lapso superior a las catorce horas. Asimismo, en esta jornada, se deberán otorgar descansos a bordo de la aeronave en condiciones confortables, según las normas técnicas impartidas por la Dirección General de Aeronáutica Civil. Adicionalmente a las condiciones que determine dicha norma técnica, las partes podrán pactar mejoramientos físicos para este descanso, así como otro tipo de compensaciones acordes con la naturaleza de esta jornada.

El empleador podrá programar vuelos o rutas de largo alcance que, excepcionalmente, consideren la ida y el regreso al mismo lugar con una misma tripulación en una jornada especial, concurriendo los siguientes requisitos:

[659] Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 21 letra b) de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso final de este artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de cuarenta y cinco horas semanales a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

[660] Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia**.** (Dictamen N° 5.555/107, de 31.12.10).

[661] V.: Dictamen N° 2.898/034, 24.07.13, complementado por dictámenes N°s. 4.219/039, 4.10.13, y 3.535/061, 6.07.16).

a) Que no existan reparos a la seguridad de vuelo por parte de la Dirección General de Aeronáutica Civil, y

b) Que exista acuerdo con los trabajadores involucrados y que dicho acuerdo sea registrado en la Dirección del Trabajo, el cual tendrá una vigencia de dos años.

Art. 152 ter G. A los Tripulantes de Vuelo, cuando sean relevados de sus funciones en los controles de vuelo, deberá otorgárseles reposo a bordo con el objeto de no sobrepasar los límites establecidos para el Tiempo de Vuelo y Período de Servicio de Vuelo que, por razones de seguridad, imparta la Dirección General de Aeronáutica Civil. Los Tripulantes de Vuelo no podrán estar al mando de los controles por más de ocho horas, continuas o discontinuas, dentro de un Período de Servicio de Vuelo, sin perjuicio de que la Dirección de Aeronáutica Civil establezca un número inferior de horas.

Los períodos de descanso después de una jornada especial se regirán por la siguiente Tabla:

Tripulantes de Vuelo

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	17
16	18
17	19
18	20
19	22
20	24

Tripulantes de Cabina

Período de Servicio de Vuelo	Horas de Descanso
12	15
13	16
14	17
15	18
16	19
17	20
18	21
19	22
20	24.

Art. 152 ter H. En ningún caso, la distribución de la jornada ordinaria y especial podrá implicar que mensualmente el trabajador permanezca más de dieciocho noches fuera de su lugar de residencia, salvo el caso de comisiones especiales u ocasionales en el extranjero.

Si las labores de un tripulante se desarrollan por espacio de hasta cinco días continuos, tendrá derecho a un descanso mínimo de dos días. Asimismo, tendrá derecho a un descanso de cuatro días en caso de que las labores se desarrollen por espacio de seis y hasta diez días en forma continua. Con todo, ningún trabajador podrá prestar servicios por más de diez días en forma continuada.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso. [662] [663]

Art. 152 ter I. El empleador podrá establecer turnos de llamada o período de retén, por el cual el trabajador estará obligado a encontrarse disponible para un vuelo en caso de que deba reemplazar a otro miembro de la tripulación o se presente una emergencia similar. Dicho período no podrá exceder de doce horas continuas ni ser consecutivo con otro, y no podrá establecerse dentro del período de descanso. El período de retén deberá ser compensado, de común acuerdo entre las partes o bien por acuerdo colectivo, salvo que se encuentre expresamente incluido en la remuneración del trabajador.

Art. 152 ter J. Tanto en la jornada ordinaria, como en la jornada especial, o en el período de retén, no procederá pactar horas extraordinarias. Esta limitación no regirá para los tripulantes de cabina y de vuelo cuando desarrollen sus labores en tierra.

Asimismo, los días de descanso y las horas de retén, no podrán imputarse al feriado anual del trabajador ni aun con consentimiento de éste.

Art. 152 ter K. Los trabajadores cuyos contratos se rigen por el presente Capítulo, gozarán del derecho a descanso dominical, bajo la modalidad que se señala en el inciso siguiente.

El trabajador tendrá derecho, a lo menos por una vez en cada mes calendario, a un descanso de 106 horas, las que deben comprender cuatro días íntegros y consecutivos e incluir días sábado y domingo, en la base de su residencia habitual. Dichos descansos no podrán iniciarse después de las cero horas del primer día.

Excepcionalmente, no será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior, a los trabajadores que tengan pactadas en sus contratos de trabajo cláusulas que determinen su libertad de elegir mensualmente la distribución de sus Roles de Vuelo y con ello la distribución de días de trabajo y de descanso.

Art. 152 ter L. Si los Roles de Vuelo implicaren la prestación de servicios durante días feriados, el empleador deberá otorgar los respectivos descansos compensatorios adicionales dentro de los siguientes sesenta días, pudiendo, con todo, acordarse su compensación en dinero, pero con un recargo no inferior al señalado en el artículo 32 del presente Código y sin afectar las disposiciones de seguridad que imparte la Dirección General de Aeronáutica Civil al respecto. [664] [665]

Art. 152 ter M. Las trabajadoras cuyos contratos se rijan por este Capítulo, al retomar sus funciones después de hacer uso de su permiso de maternidad, gozarán de los derechos de alimentación en los términos del Título II del Libro II de este Código. Para ello, se deberán pactar individual o colectivamente con ocho trabajadoras o más, las condiciones de trabajo que permitan ejercer dichos derechos hasta que el menor cumpla dos años, pudiendo con ello variarse las alternativas que señala el artículo 206

662 Resulta procedente imputar las horas de descanso de que gozan los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga luego de un período de servicio de vuelo, con arreglo a lo previsto por el artículo 152 ter D del Código del Trabajo, a los dos o cuatro días de descanso compensatorio con que también cuentan aquéllos por aplicación del artículo 152 ter H del citado cuerpo legal, siempre que el primero de los mencionados descansos exceda las horas del mismo día en que aquél se inició y al siguiente le corresponda a dicho personal hacer uso del segundo descanso, de dos o cuatro días, a que se ha hecho referencia**.** (Dictamen N° 5.555/107, de 31.12.10).

663 El descanso previsto en este artículo, no tiene por objeto solo la mera recuperación fisiológica del tripulante, sino que también, disponer al trabajador de energía y tiempo para nutrir la propia vida, desarrollar vínculos personales, la recreación en todas sus formas, la participación en toda actividad social, cultural o comunitaria, el ocio y el disfrute en familia. (Dictamen N° 772/26, 26.05.23).

664 El Dictamen N° 2.547/044, de 24.06.11, concluye: 1) Los turnos de llamada o período de retén a que se encuentran afectos los tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves de pasajeros y carga, en virtud de lo dispuesto en el artículo 152 ter I del Código del Trabajo, no constituyen período de servicio ni, consecuentemente, jornada de trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 152 ter A, letra d) y 152 ter B, del mismo cuerpo legal, y 2) La ejecución de dichos turnos por los aludidos trabajadores tampoco implica para éstos el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

665 El empleador se encuentra obligado a programar y entregar la jornada mensual y por ende los descansos o días libres legales y compensatorios adicionales que incidan en el respectivo mes, ya sea por mandato legal o convencional, los cuales no admiten modificación unilateral, sino por caso fortuito o fuerza mayor. (Dictamen N° 1.401/28, 10.03.16, complementado por el Dictamen N° 772/26, 26.05.23).

de este Código incluyendo el lapso de una hora consignado en dicha disposición. El empleador podrá hacer extensivas las condiciones pactadas colectivamente a las trabajadoras que se integren a la empresa con posterioridad a dicho acuerdo.

En ningún caso las alternativas que se pacten, en uno u otro evento, podrán implicar una disminución de las remuneraciones de la trabajadora.

Capítulo VIII
DEL CONTRATO DE LOS TELEOPERADORES [666] [667]

Art. 152 quáter. Se regirán por las normas del presente Capítulo los contratos de trabajo cuyo objeto sea la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador, denominado centro de contacto o llamadas.

Art. 152 quáter A. El contrato de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener las estipulaciones que señala el artículo 10.

Todas las operaciones por las cuales el trabajador perciba remuneraciones fijas o variables deberán ser acordadas por las partes y estar contenidas en el contrato de trabajo. Las remuneraciones variables deberán construirse sobre la base de parámetros individuales, objetivos y verificables, sin perjuicio de las metas colectivas que se puedan pactar. No se podrá imponer al trabajador el cumplimiento de metas, servicios o tareas que no reúnan tales condiciones, ni aun bajo promesa de la entrega de bonos o premios especiales. Tampoco se podrán efectuar descuentos arbitrarios o perjudicar cualquier clase de calificación del trabajador por el incumplimiento de obligaciones objetivas que no se encuentren acordadas en conformidad a este inciso.

Toda modificación de la remuneración variable y de su base de cálculo deberá quedar establecida en un anexo al contrato de trabajo, la que empezará a regir al mes siguiente de suscrito dicho anexo.

Para la aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 54 bis, el empleador deberá detallar en la respectiva liquidación de remuneraciones, todas y cada una de las operaciones por las que el trabajador percibe remuneraciones fijas y variables, en especial las horas de conexión o el número de contactos efectuados, las ventas de productos tangibles o intangibles y el detalle de cualquier acción que, estando consignada en el contrato de trabajo, deba ser remunerada conforme a la ley. [668]

Art. 152 quáter B. Las empresas que desarrollen sus procesos conforme lo señalado en el numeral 2 del inciso primero del artículo 38 deberán fijar los turnos respectivos con a lo menos una semana de anticipación, de manera que comenzarán a regir en la semana o período siguiente. Se entenderán exceptuados aquellos trabajadores que sean contratados expresamente para desempeñarse en horario nocturno. [669]

Art. 152 quáter C. Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas que estén sujetos a conexión continua tendrán derecho a una interrupción de diez segundos entre cada atención. Asimismo, tendrán derecho a descansos en la jornada de trabajo por un total de treinta minutos

[666] Este capítulo, fue agregado por el artículo único de la Ley N° 21.142 (D.O.: 1.03.19).

[667] El Dictamen N° 4.088/24, 26.08.19, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.142 publicada en el Diario Oficial de 01.03.2019, que incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores.

[668] El Dictamen N° 2.404/45, 19.10.21, concluye: 1. El sistema consistente en fijar a mediados del respectivo mes las nuevas condiciones de la remuneración variable de los teleoperadores no se encuentra ajustado a la nueva normativa que rige la materia, y 2. El alcance de la expresión "centro de contacto o de llamadas" es el que se indica en este mismo dictamen.

[669] El Dictamen N° 2.889/27, 26.10.20, concluye que: 1) La obligación de fijar los turnos de los teleoperadores con una semana de antelación, a lo menos, que se contiene en el artículo 152 quáter B del Código del Trabajo rige y resulta aplicable a aquellas empresas exceptuadas del descanso dominical y en días festivos que desarrollan sus procesos de forma continua en los términos del inciso 1°, numeral 2 del artículo 38 de dicho cuerpo legal, pero no respecto a aquellas actividades que no se encuadran en las situaciones allí previstas, como ocurriría en el caso del numeral 7 de dicha disposición, si procediere o de aquellas que laboran sujetas al régimen normal de descanso semanal, y 2) Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 152 quáter B citado en el punto anterior, debe entenderse por trabajadores "exceptuados" aquellos que, desempeñándose en una empresa que desarrolla sus procesos de forma continua en conformidad al inciso 1° numeral 2 del artículo 38 del Código del Trabajo, solo efectúan trabajo nocturno, circunstancia que deberá constar en forma expresa en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.

durante el día, los que serán planificados en acuerdo con el empleador. Estos descansos no podrán acordarse en fracciones inferiores a diez minutos ni por la totalidad de su duración.

Las interrupciones y descansos señalados en el inciso anterior, así como aquellos destinados para que los trabajadores acudan a los servicios higiénicos, no podrán significar en ningún caso un menoscabo a sus remuneraciones y se considerarán trabajados para todos los efectos legales.

Lo anterior, sin perjuicio del derecho a colación consagrado en el artículo 34.[670] [671]

Art. 152 quáter D. Las claves para la utilización de los sistemas de conexión constituyen una herramienta de trabajo, siendo secretas y personales del trabajador de un centro de contacto o llamadas. Cualquier contravención a lo anterior se sujetará a las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.

Art. 152 quáter E. Un reglamento conjunto de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social establecerá las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deberán cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas. [672]

Art. 152 quáter F. Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas, que lleven seis meses prestando servicios al empleador de forma continua, tendrán derecho a realizarse exámenes médicos preventivos anuales cuyo objetivo será detectar de forma temprana enfermedades profesionales asociadas a la actividad en la cual se desempeñan. Dichos exámenes médicos serán efectuados por el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744. [673]

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los trabajadores regidos por este Capítulo, así como los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.

El tiempo que el trabajador emplee en la realización de los exámenes señalados en el inciso anterior será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Asimismo, el empleador deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizar el trabajador para concurrir al centro asistencial donde se le efectuarán los exámenes. [674] [675]

[670] El Dictamen N° 1.970/16, 24.06.20, señala que resulta procedente el otorgamiento del descanso de 30 minutos previsto en el artículo 152 quáter C del Código del Trabajo a los trabajadores teleoperadores, sujetos a conexión continua, que se desempeñan en una jornada parcial de trabajo.

[671] El descanso de 30 minutos que consagra el artículo 152 quáter C del Código del Trabajo resulta aplicable a los trabajadores teleoperadores, sujetos a conexión continua que cumplen una jornada parcial de trabajo, sin que resulte procedente otorgarlo en forma proporcional a la jornada pactada. (Dictamen N° 2.889/27, 26.10.20).

[672] El Decreto N° 8, 24.02.20 (D.O.: 13.08.21), del Trabajo, aprueba Reglamento del artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, que regula las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas.

[673] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[674] El Decreto N° 9, 24.02.20 (D.O.: 13.08.21), del Trabajo, aprueba Reglamento del inciso segundo del artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, que regula las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores y teleoperadoras, y los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente.

[675] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.142 (D.O.: 1.03.19), establece que para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, se considerará su antigüedad en los respectivos centros de contacto o llamadas.

Capítulo IX

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO [676] [677] [678] [679] [680] [681]

Art. 152 quáter G. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

Art. 152 quáter H. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Art. 152 quáter I. En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Art. 152 quáter J. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El

---

[676] Este Capítulo, fue agregado por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20). El Dictamen N° 1.389/07, 8.04.20, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.

[677] De acuerdo con el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20), dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la citada ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

[678] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.220 (D.O.: 26.03.20), establece que transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

[679] Véase el artículo 1° de la Ley Nº 21.342, que establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica. El Dictamen N° 1.702/21, 23.06.21, se refiere e interpreta disposiciones respecto de las cuales la Dirección del Trabajo tiene competencia y que se encuentran contenidas en la Ley N° 21.342 (D.O.: 1.06.21).

[680] El Dictamen N° 484/11, 23.03.22, concluye que no resulta ajustado a derecho aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso a trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que resulta incompatible con las condiciones exigidas en el artículo 38 del Código del Trabajo, entre otras razones, por la imposibilidad del empleador de disponer libremente del lugar de trabajo para adoptar las medidas necesarias que este tipo de regímenes amerita y dificultar la labor fiscalizadora de este Servicio.

[681] El Dictamen N° 287/12, 7.05.24, concluye, entre otros, que la Ley N° 21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid 19.

empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. [682]

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.[683] [684]

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.[685]

Art. 152 quáter K. Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

---

682 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1 N° 22 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

683 El Dictamen N° 3.079/31, 16.11.20, concluye que no existe impedimento para que, en el marco del teletrabajo, las partes acuerden que el trabajador labore determinados periodos sujeto limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se efectué en distintas semanas al tenor de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

684 El Ordinario N° 1.224, 12.09.23, precisa doctrina contenida en el Ordinario N° 1.163, 24.08.23, en el sentido de que resulta jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días sujetos a límites de jornada y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N° 3.079/31, 16.11.20.

685 El Dictamen N° 1.162/24, 7.07.22, concluye: el derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos electrónicos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho y lo expuesto en el presente informe.

Art. 152 quáter L. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. [686]

Art. 152 quáter M. Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. [687]

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia. [688]

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Art. 152 quáter N. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Art. 152 quáter Ñ. El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar

686 El N° 2 de las conclusiones del Dictamen N° 258/03, 22.01.21, establece que la obligación al empleador de proporcionar equipos y herramientas, consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador.

687 El Decreto N° 18, 23.04.20, del Trabajo, aprueba el Reglamento de este artículo que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deben sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744. El artículo 13 del referido reglamento dispone que la inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del mismo serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan. La Circular N° 3.803, 26.01.24, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones a los organismos administradores y administradores delegados sobre la "asistencia técnica en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las entidades empleadoras y las personas trabajadoras".

688 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores. [689]

Art. 152 quáter O. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.[690]

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado [691] [692]

Art. 152 quáter O bis. El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.[693]

Art. 152 quáter O ter. La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

---

689 El Dictamen N° 483/10, 23.03.22, concluye: 1. El artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo establece el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y el derecho a participar en actividades colectivas, como derechos autónomos que no importan una contravención a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo o un incumplimiento del contrato de trabajo como consecuencia de su ejercicio, conforme a las consideraciones expuestas en el presente informe; 2. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa debe llevarse a cabo considerando el principio de la buena fe que rige las relaciones laborales. De acuerdo a dicho principio, su ejercicio no puede significar un menoscabo para el trabajador como condición necesaria para el resguardo de sus intereses legítimos o derechos laborales. A su vez, no puede conllevar una perturbación de la marcha normal de las labores de la empresa, como tampoco afectar el ejercicio de los derechos de otros trabajadores, y 3. El derecho a participar en actividades colectivas involucra instancias que no se enmarcan en la prestación de servicios y buscan, ante todo, la integración del trabajador fuera de la lógica en que habitualmente presta servicios, lo que supone su participación presencial, debiendo estarse a lo señalado en el presente informe respecto a su ejercicio.

690 La Resolución exenta N° 1.196, 23.10.20, determina forma, condiciones y características del Registro establecido en el inciso segundo del artículo 152 quáter o, del Código del Trabajo.

691 Este epígrafe fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 3 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23). El Dictamen N° 339/18, 3.06.24, complementa Dictamen N° 67/1, 26.01.24.

692 La Resolución exenta N° 648, 10.06.24, de la Subsecretaría del Trabajo (D.O.: 21.06.24), establece el observatorio sobre la Ley N° 21.645, Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.

693 Este artículo fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.[694]

[694] Este artículo fue incorporado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 4 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

Capítulo X

DEL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES DE SERVICIOS [695]

Párrafo I
Definiciones

Art. 152 quáter P. Ámbito de aplicación. El presente Capítulo regula las relaciones entre trabajadores de plataformas digitales, dependientes e independientes, y empresas de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio.

Art. 152 quáter Q. Definiciones. Para los efectos de este Capítulo, se entenderá por:

a) Empresa de plataforma digital de servicios: Aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros.

No se considerarán como empresas de plataformas digitales de servicios para los efectos de este Capítulo, aquellas plataformas que se limiten a publicar anuncios de prestación de servicios de personas naturales o jurídicas, o bien anuncios de venta o arriendo de bienes muebles o inmuebles, aun cuando la contratación de dichos servicios pueda hacerse a través de la plataforma.

b) Trabajador de plataformas digitales: Aquel que ejecuta servicios personales, sea a cuenta propia o ajena, solicitados por usuarios de una aplicación administrada o gestionada por una empresa de plataforma digital de servicios.

El trabajador de plataformas digitales será considerado como trabajador dependiente o trabajador independiente, según concurran o no los requisitos establecidos en el artículo 7° del presente Código.

Párrafo II
Del Contrato de Trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes

Art. 152 quáter R. De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales dependientes. Los trabajadores de plataformas digitales que, en conformidad al artículo 7°, presten servicios personales para una empresa de plataforma digital de servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, se regirán por las normas de los Párrafos I, II y IV de este Capítulo y también les serán aplicables las normas generales del presente Código, en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las normas de los mencionados Párrafos.

Art. 152 quáter S. Estipulaciones del contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores de plataformas digitales dependientes deberá indicar:

a) La determinación de la naturaleza de los servicios y los términos y condiciones bajo los cuales deben prestarse, lo que deberá incluir, entre otros, el tratamiento de los datos personales del trabajador y el impacto que tienen las calificaciones que le asignen los usuarios.

b) El método de cálculo para la determinación de la remuneración, forma y período de pago.

[695] Este capítulo fue agregado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22). El Dictamen N° 1.831/39, 19.10.22, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22) que regula el contrato de trabajadores de plataformas digitales. El artículo tercero de las disposiciones transitorias de la Ley N° 21.431 (D.O.: 11.03.22), establece que durante los primeros tres años de vigencia de la misma, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual en el que se evaluará la implementación y aplicación de la ley y sus resultados, y abordará especialmente los efectos de la distinción de la calificación entre trabajadores dependientes e independientes. Este informe deberá ser remitido al Presidente de la República y a las comisiones de Trabajo y Previsión Social del Senado y de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. La Resolución exenta N° 1.304, 17.09.25, de la Subsecretaría del Trabajo, crea y regula funcionamiento de la Comisión Sectorial del Consejo Superior Laboral sobre Plataformas Digitales.

c) La designación de un canal oficial donde el trabajador pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la asignación de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor, el que siempre deberá ser atendido por una persona si el trabajador lo requiere. El canal indicado deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador, o bien la forma en que dicha zona se determinará. En caso de que dicha determinación quede a libre voluntad del trabajador, deberá consignarse en el contrato la forma y momento en que se deba notificar el territorio en donde se prestarán los servicios.

e) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador y los usuarios de la plataforma, los que deberán ser transparentes y objetivos.

Para los efectos de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10 del presente Código, se entenderá por lugar de trabajo la zona determinada en el contrato individual, conforme a la letra d) precedente.

Por su parte, para los efectos de lo dispuesto en el número 5 del artículo 10 del presente Código, el contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. En el primer caso, el contrato deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también la antelación con que éste deberá informar a la empresa de plataforma digital deservicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios.

Art. 152 quáter T. Deber de protección. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.

Art. 152 quáter U. Jornada de trabajo. Para los fines de este Capítulo, se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente.

Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código.

Las plataformas digitales deberán implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada de los trabajadores de plataformas digitales de servicios prestados en el territorio, que cumpla con lo dispuesto en el artículo 33.

El registro a que se refiere el inciso anterior deberá, asimismo, identificar claramente entre las horas de jornada pasiva, esto es, el tiempo en que el trabajador o la trabajadora se encuentra a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios sin realizar labores por causas que no le son imputables, de las horas de trabajo efectivamente realizado, es decir, aquellas que median entre el inicio del servicio asignado y su conclusión en los términos pactados. [696]

Art. 152 quáter V. De la remuneración. Tratándose de trabajadores de plataformas digitales dependientes que distribuyan libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, las partes podrán pactar remuneraciones conforme a lo dispuesto en el artículo 44 de este Código o bien por los servicios efectivamente prestados, tales como un porcentaje de la tarifa que cobra la empresa de plataforma digital de servicios a sus usuarios u otro parámetro objetivo asimilable.

[696] El Dictamen N° 136/07, 17.02.26, atiende consulta acerca de la aplicación de la ley N° 21.561 a los trabajadores de plataformas digitales de servicios.

En cualquier caso, la remuneración por hora efectivamente trabajada no podrá ser inferior a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, incrementado en un veinte por ciento, el que tendrá por objeto remunerar los tiempos de espera, así como cualquier otro tiempo de trabajo no efectivo a los que pueda estar sujeto el trabajador de plataformas digitales dependiente. Para estos efectos, se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual por el número resultante de la multiplicación por cuatro del máximo de jornada semanal ordinaria establecido en el artículo 22 del presente Código. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que las remuneraciones devengadas por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.

Si se remunera en razón de los servicios efectivamente prestados a los usuarios de la plataforma, la liquidación de remuneraciones se deberá contener en un anexo, que constituye parte integrante de la misma, el detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato. A falta de estipulación, la remuneración se pagará semanalmente.

Párrafo III
Del Contrato de los trabajadores de plataformas digitales independientes

Art. 152 quáter W. De los servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes. Se regirán por las disposiciones del presente Párrafo y de los Párrafos I y IV de este Capítulo, los servicios que se presten a través de una empresa de plataforma digital por trabajadores de plataformas digitales independientes, es decir, aquellos que no se realicen en los términos señalados en el artículo 7° del presente Código.

Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá limitarse a coordinar el contacto entre el trabajador de plataformas digitales independiente y los usuarios de ésta, sin perjuicio de establecer los términos y condiciones generales que permitan operar a través de sus sistemas informáticos o tecnológicos.

Art. 152 quáter X. Del contrato de prestación de servicios de trabajadores de plataformas digitales independientes. El contrato de prestación de servicios que une al trabajador de plataformas digitales independiente con la empresa de plataforma digital de servicios deberá constar por escrito e indicar, en un lenguaje claro, sencillo y en idioma castellano, a lo menos, lo siguiente:

a) La individualización de las partes.

b) Los términos y condiciones para determinar el precio o tarifa de los servicios del trabajador de plataformas digitales independiente y de los demás incentivos pecuniarios que se apliquen, expresando su valor en pesos chilenos y detallando todas las variables que se considerarán para su determinación.

c) Los criterios utilizados para establecer el contacto y coordinación entre el trabajador independiente y los usuarios, los que deberán ser transparentes y objetivos.

d) La determinación de la zona geográfica en que debe prestar servicios el trabajador independiente, o bien la forma en que dicha zona se determinará. A falta de estipulación, se entiende que queda a libre voluntad del trabajador independiente.

e) Las reglas de protección de datos personales del trabajador de plataformas digitales independiente a que tiene acceso la empresa de plataforma digital de servicios de conformidad con la legislación vigente.

f) Los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.

g) La designación de un domicilio en el país solo para efectos de comunicaciones y notificaciones judiciales, administrativas o de naturaleza análoga.

h) La designación de un canal oficial donde el trabajador independiente pueda presentar sus objeciones, reclamos o requerimientos respecto de los pagos recibidos, el registro de sus labores, la oferta de las mismas y la evaluación que los clientes realizan acerca de su labor. El mencionado canal deberá contar con un lugar físico de atención, un teléfono local y un representante de la empresa asignado como responsable de atender los fines descritos.

i) Las causales de terminación del contrato, la forma de comunicación, los plazos y mecanismos dispuestos en la plataforma digital para reclamar este término.

j) Las condiciones generales de prestación de los servicios a través de la plataforma digital de servicios y demás pactos que acuerden las partes.

La empresa de plataforma digital de servicios solo podrá habilitar al trabajador de plataformas digitales independiente en sus sistemas, una vez que éste haya declarado expresamente su conformidad con los términos y condiciones del contrato. Cualquier modificación del contrato deberá ser informada y aceptada por el trabajador de plataformas digitales independiente, para ser aplicable.

Una copia del contrato deberá ser entregada, física o electrónicamente, al trabajador de plataformas digitales independiente y otra deberá mantenerse a disposición de las partes en el sistema informático de la empresa de plataforma digital de servicios para que el trabajador independiente pueda leerla mediante la aplicación o descargarla para su archivo y uso personal en el dispositivo que estime conveniente en cualquier momento.

Art. 152 quáter Y. De los honorarios de los trabajadores de plataformas digitales independientes y el acceso al sistema de seguridad social. Dentro del respectivo período de pago, el que no podrá exceder de un mes, la empresa de plataforma digital de servicios deberá pagar al trabajador de plataformas digitales independiente los honorarios que correspondan por los servicios efectivamente prestados a sus usuarios. Para estos efectos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá otorgar todas las facilidades de registro de información, sistemas de transferencias de pago y otros aspectos operativos necesarios.

Para efectos de determinar el tratamiento tributario que corresponda al trabajador independiente, se estará a lo dispuesto en el artículo 42, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del decreto ley N° 824, de 1974 y, según corresponda, a las restantes disposiciones aplicables de dicha ley. Por su parte, respecto de la obligación de retención aplicable a la empresa de plataforma digital de servicios constituida, domiciliada o residente en Chile, se estará a lo que establece el artículo 74, número 2, de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o si corresponde, a las otras disposiciones de dicha ley.[697]

Las empresas de plataforma digital de servicios deberán exigir que el trabajador de plataformas digitales independiente extienda la documentación tributaria que corresponde, tal como la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados a los usuarios, salvo que el Servicio de Impuestos Internos establezca, mediante resolución, otra forma de documentar la operación.

Los honorarios por cada hora de servicios efectivamente realizados no podrán ser inferiores a la proporción del ingreso mínimo mensual determinado por ley, aumentado en un veinte por ciento. Para su cálculo se dividirá el valor del ingreso mínimo mensual en ciento setenta y dos horas. La empresa, en el respectivo período de pago, deberá verificar que los honorarios devengados por los servicios efectivamente prestados cumplan con estos valores mínimos y, en caso de no alcanzarlos, deberá pagar al trabajador la diferencia.[698]

El trabajador de plataformas digitales independiente tendrá derecho a acceder a cobertura de seguridad social, cotizando según resulte aplicable. Para tal efecto, se estará a lo señalado en el artículo 92 del decreto ley N° 3.500, de 1980, sin perjuicio del derecho a cotizar mensualmente de conformidad

697 V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: http://bcn.cl/1uvy5.

698 Inciso modificado, como aparece en el texto, por artículo 1, N° 23 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23). La modificación introducida a la jornada de trabajo referida en el inciso cuarto del presente artículo, se implementará de forma gradual, reduciéndose de 180 horas a 176 horas al primer año; 174 horas al tercer año y 172 al quinto año, contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

al inciso tercero de la citada norma, u otras normas que resulten aplicables de dicho decreto ley. Por consiguiente, tendrá derecho a cobertura de salud, de pensiones de vejez, de reconocimiento de cargas familiares, para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, seguro de invalidez y sobrevivencia, y para el seguro de acompañamiento de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, y las demás aplicables conforme a la normativa vigente. [699]

Art. 152 quáter Z. De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.

La empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.

Art. 152 quinquies A. Del aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá comunicar por escrito el término del contrato al trabajador de plataformas digitales independiente que ha prestado servicios continuos por seis meses o más a través de su plataforma, con al menos treinta días de anticipación. No será exigible tal anticipación cuando el término del contrato se deba a conductas descritas en el mismo que constituyan un incumplimiento grave por parte del trabajador independiente.

En cualquier caso, el trabajador de plataformas digitales independiente podrá reclamar de dicha terminación de acuerdo con el procedimiento establecido en el contrato, en conformidad a la letra i) del artículo 152 quáter X, sin perjuicio de las demás acciones que sean procedentes.

Art. 152 quinquies B. De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente.

Sin perjuicio de las reglas generales en la materia, en el caso de trabajadores de plataformas digitales independientes que, durante los últimos tres meses hayan prestado servicios a través de una determinada plataforma por, a lo menos, 30 horas promedio cada semana, será aplicable el procedimiento contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código respecto de las cuestiones que afecten los derechos fundamentales a los que se refiere el artículo 485 de dicho cuerpo legal, cuando aquellos resulten lesionados por la empresa de plataforma digital de servicios, o en caso de terminación del contrato del trabajador en represalia por afiliarse a un sindicato, participar de actividades sindicales o de negociación colectiva.

Para efectos de determinar la cantidad de horas por semana en que el trabajador de plataformas digitales independiente ha prestado servicios, se considerará el tiempo por los servicios efectivamente realizados, en los términos del inciso cuarto del artículo 152 quáter Y.

Párrafo IV
De las normas comunes aplicables a los trabajadores de plataformas digitales dependientes e independientes

Art. 152 quinquies C. De la obligación de informar sobre el servicio ofrecido. La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar al trabajador de plataforma digital, al momento de ofrecer un servicio y previo a su aceptación, del lugar de realización, la identidad del usuario del servicio y el medio de pago que se utilizará. Tratándose de entregas, deberá indicar el domicilio donde se realizará y, en el caso de los servicios de transporte, los domicilios de origen y destino.

Art. 152 quinquies D. Transparencia y derecho a la información. Los datos del trabajador o la trabajadora son de carácter estrictamente reservado y sólo podrán ser utilizados por la empresa de

[699] El D.L. N° 3.500, de 1980, establece un Nuevo Sistema de Pensiones.

plataforma digital de servicios en el contexto de los servicios que la misma empresa presta. Podrán ser liberados, en todo caso y exclusivamente para los fines solicitados, por medio de una resolución judicial.

No obstante lo anterior, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar a la empresa de plataforma digital de servicios, en cualquier momento, el acceso a sus datos personales, en particular a aquellos relacionados con su calificación e impacten en el desempeño de su trabajo. Los datos deberán ser entregados por la plataforma en el plazo de quince días hábiles contado desde la fecha de la solicitud.

El trabajador o trabajadora tendrán derecho a solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común, que permita ser operado por distintos sistemas informáticos.

Para efectos de una correcta fiscalización de las autoridades competentes, las empresas de plataformas digitales de servicios si fuere requerido, deberán permitir el acceso a la programación del algoritmo, a explicaciones completas y suficientes sobre la forma en que toma sus decisiones, los datos con los que fue entrenado y todo otro factor relevante para el cumplimiento íntegro de la ley.

Art. 152 quinquies E. Prohibición de discriminación por mecanismos automatizados de toma de decisiones. En la implementación de los algoritmos, la empresa de plataforma digital de servicios deberá respetar el principio de igualdad y el de no discriminación. Para ello, tomará todas las medidas y resguardos que sean necesarios con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, particularmente en la asignación de trabajo, oferta de bonos e incentivos, cálculo de remuneraciones, entre otros.

También será considerada discriminación la conducta del empleador aparentemente neutra, y cuyo resultado afecte desproporcionadamente a uno o más trabajadores.

La empresa de plataforma digital de servicios deberá informar a sus trabajadores sobre los mecanismos y procedimientos que adopte con el fin de dar cumplimiento a esta norma.

Art. 152 quinquies F. De la capacitación y los elementos de protección a los trabajadores de plataformas digitales. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador:

a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza.

b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado.

c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento.

El cumplimiento de estas obligaciones no constituirá un indicio de subordinación y dependencia respecto de los trabajadores de plataformas digitales independientes.

Art. 152 quinquies G. Base de cálculo de indemnizaciones legales. Para la determinación de las indemnizaciones legales que correspondan con ocasión del término del contrato de trabajo, se considerará como base de cálculo la remuneración promedio del último año trabajado, se excluirán aquellos meses no trabajados y se tendrán en consideración los años de servicio. Con todo, si la indemnización que correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se aplicará ésta.

Art. 152 quinquies H. Derechos colectivos de los trabajadores de plataformas digitales. Los trabajadores de plataformas digitales de servicios, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 216, tendrán el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas y gozarán de todos los derechos y deberes consagrados para ellas en este Código.

Sin perjuicio de las demás normas establecidas en el Libro IV del presente Código, las organizaciones sindicales que afilien a trabajadores dependientes e independientes de plataformas digitales o únicamente a estos últimos, podrán negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314 con las empresas de plataformas digitales. En el caso de que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas y cada una de éstas acceda a negociar, cada empresa deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Art. 152 quinquies I. La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo, especialmente, las obligaciones establecidas en los artículos 152 quáter Z y 152 quinquies E. Las infracciones a este respecto se sancionarán con las multas a que se refiere el artículo 506, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

Título III

DEL REGLAMENTO INTERNO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ [700]

Capítulo I
DEL REGLAMENTO INTERNO [701]

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. [702]

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. [703]

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. [704]

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. [705] [706] [707] [708]

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; [709]

[700] El artículo 1°, N° 1 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), modificó la denominación de este Título, en la forma que aparece en el texto. Anteriormente, el artículo 3 N° 1 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), también había modificado la denominación de este Título.

[701] El artículo 3 N° 2 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), intercaló este Capítulo, en la forma que aparece en el texto.

[702] A la luz de lo dispuesto en el artículo 153, inciso 1°, del Código del Trabajo, es posible afirmar que el legislador para el solo efecto de lo dispuesto en dicha norma ha hecho sinónimo del concepto "faena" el de "unidad económica". La intención del legislador al modificar el inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo, ha sido extender la obligación de mantener un reglamento interno a un mayor número de empresas y exigirles que, en el evento en que se encuentren divididas en establecimientos, faenas o unidades económicas, mantengan dicho reglamento en cada uno de los lugares señalados. El reglamento interno debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas en que se encuentre dividida la empresa. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

[703] Inciso agregado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[704] El Dictamen N° 919/29, 4.07.23, instruye, a partir de la fecha de publicación del mismo, que la obligación de entrega de una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad a este Servicio, contenida en este inciso, deberá ser cumplida por una de las siguientes alternativas: 1) Si el reglamento interno consta en formato electrónico, deberá ser cargado en el Portal MiDT de este Servicio. De manera que las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo no continuarán recibiendo copias digitales en soportes físicos (CD, pendrive, etc.), y 2) Si el reglamento ha sido confeccionado en soporte de papel, puede seguir siendo entregado materialmente en las Inspecciones Comunales o Provinciales del Trabajo.

[705] El Dictamen N° 3.032/047, de 12.07.10, concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicite qué tipo de drogas serán objeto de dicho control; 5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

[706] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 9, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[707] La Resolución N° 691 (exenta), de 2010, instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la Resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo. (Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 123).

[708] El Dictamen N° 92.064, 2.07.25, de la Superintendencia de Seguridad Social, concluye que los exámenes preventivos para detectar alcohol y drogas en trabajadores deben cumplir cuatro requisitos: respetar la dignidad de los trabajadores, estar regulados en el Reglamento Interno, garantizar la despersonalización del proceso y contar con la autorización del trabajador.

[709] El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

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, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; [710] [711] [712]

7.- las normas especiales que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez; [713]

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; [714]

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; [715] [716]

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior; [717]

12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y [718]

13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador. [719]

---

[710] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra a. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[711] El punto 6) del Dictamen N° 1.187/018, de 10.03.10, señala que por "características técnicas esenciales", expresión contenida en el N ° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos distintivos que son propios, exclusivos, permanentes e invariables del cargo función a desempeñar y que permiten diferenciarlo de otras tareas que corresponda realizar en la empresa. En la elaboración de este registro, por lo tanto, se deberán consignar aquellos distintivos que definen el cargo o función a desempeñar, que son parte de su esencia, de su naturaleza, sin considerar aquellos aspectos que pudieran ser variables.

[712] El Dictamen N° 3.723/52 de 15.09.09, señala que el registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, deberán formar parte del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

[713] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24). Anteriormente, este número había sido modificado por el artículo segundo transitorio de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10).

[714] En virtud de lo dispuesto en el numeral 9) del artículo 154 del Código del Trabajo, las reglas contenidas en el artículo 11 de la Ley N° 19.419, relativas al consumo de tabaco, deben consignarse en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de aquellas empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar dicho cuerpo reglamentario. (Dictamen N° 3.029/044, de 12.07.10)

[715] La conclusión N° 1 del Dictamen N° 5.073/082, 16.12.14, señala que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen.

[716] Respecto de la potestad disciplinaria esta Dirección ha sostenido: "(…) la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2.084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador." (Dictámenes N°s. 3.659/180, 2.10.01 y 5.073/082, 16.12.14).

[717] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[718] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 2, letras a) y b) del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo. Anteriormente este número había sido modificado por la letra b. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[719] Este número fue agregado, como aparece en el texto, por la letra c. del N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

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. [720] [721] [722] [723] [724] [725]

Art. 154 bis. El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado. [726]

Art. 154 ter. El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral. [727] [728] [729] [730] [731]

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

---

[720] Este artículo anteriormente había sido modificado por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[721] El Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09, complementa la doctrina vigente en materia de las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales.

[722] El Dictamen N° 2.328/130, de 19.07.02, señala que la utilización de mecanismos de control audiovisual, solo resulta lícita cuando ellos se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad.

[723] El Dictamen N° 3.032/047, de 12.07.10, concluye: 1. Las obligaciones y prohibiciones que justifican el control en materia de drogas y alcohol debe contenerse en el Reglamento Interno de la empresa; 2. Las normas relativas al control en materia de drogas y alcohol deben explicitar cuál es el procedimiento específico de control empleado en materia de test de drogas y alcohol, siendo insuficiente para tal claridad, la circunstancia que tal procedimiento se encargue a una empresa extranjera especializada en la materia; 3. Toda documentación que se ponga en conocimiento de los trabajadores con relación al sistema de control del consumo de drogas y de alcohol, debe encontrarse redactado íntegramente en idioma español; 4. Resulta necesario que toda norma relativa al control del consumo de drogas explicite qué tipo de drogas serán objeto de dicho control; 5. La extensión temporal y territorial de las obligaciones y prohibiciones en materia de consumo de drogas y de abuso de alcohol, debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, y 6. Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales.

[724] El Dictamen N° 3.031/046, de 12.07.10, señala: **1.** En el caso de normas del Reglamento Interno que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben establecer que la finalidad dice relación con las labores, permanencia y vida de sus trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo; **2.** Resulta necesario para facilitar una aplicación de las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, que se incorpore en el Reglamento Interno una referencia respecto a qué se entenderá por drogas y, tanto respecto del consumo de drogas, como de alcohol, una norma que refiera qué se ha de entender por "bajo la influencia" de tales sustancias, toda vez que, entre otras cosas, ello condicionará el que el trabajador pueda realizar o no sus labores cotidianas. Asimismo, se hace necesario, incorporar al Reglamento Interno la indicación de quién o quiénes (personas o institución) estarán a cargo del control y cuál o cuáles serán materialmente los mecanismos de control, así como el procedimiento que se deberá seguir; **3.** Las normas reglamentarias que regulan un programa relativo al control del consumo de drogas y alcohol, deben respetar las exigencias del juicio de proporcionalidad, esto es, deben ser idóneas, necesarias y proporcionales, y **4.** El examen formal efectuado a las normas reglamentarias, no exime del respeto por el empleador del mismo estándar de cumplimiento, toda vez que se pretenda materializar el control en un caso concreto, momento en el cual deberán pesarse los derechos en conflicto, por medio de la argumentación a favor y en contra de la restricción del derecho fundamental correspondiente.

[725] El Dictamen N° 92.064, 2.07.25, de la Superintendencia de Seguridad Social, concluye que los exámenes preventivos para detectar alcohol y drogas en trabajadores deben cumplir cuatro requisitos: respetar la dignidad de los trabajadores, estar regulados en el Reglamento Interno, garantizar la despersonalización del proceso y contar con la autorización del trabajador.

[726] Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[727] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[728] El artículo 23 de la Ley N° 19.628, establece que: "La persona natural o jurídica privada o el organismo público responsable del banco de datos personales deberá indemnizar el daño patrimonial y moral que causare por el tratamiento indebido de los datos, sin perjuicio de proceder a eliminar, modificar o bloquear los datos de acuerdo a lo requerido por el titular o, en su caso, lo ordenado por el tribunal.
La acción consiguiente podrá interponerse conjuntamente con la reclamación destinada a establecer la infracción, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 173 del Código de Procedimiento Civil. En todo caso, las infracciones no contempladas en los artículos 16 y 19, incluida la indemnización de los perjuicios, se sujetarán al procedimiento sumario. El juez tomará todas las providencias que estime convenientes para hacer efectiva la protección de los derechos que esta ley establece. La prueba se apreciará en conciencia por el juez.
El monto de la indemnización será establecido prudencialmente por el juez, considerando las circunstancias del caso y la gravedad de los hechos.".

[729] Resulta contrario a Derecho utilizar los datos de carácter personal otorgados con ocasión de la relación laboral, para construir registros o listas negras de trabajadores que prohíban su contratación en otras empresas (Dictamen N° 1.782/30, 10.04.15).

[730] Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho sobre sus datos personales, tales como el acceso a los mismos, su rectificación y la posibilidad de oponerse a su tratamiento en las condiciones descritas en la Ley N° 19.628. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

[731] El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, y, en consecuencia, se encuentra obligado por una parte a cumplir con los requisitos para su tratamiento, y por la otra, a resguardarlos debidamente, manteniendo reserva de los mismos, a fin de evitar que la información de los datos personales de los trabajadores vulnere su privacidad o propicie comportamientos discriminatorios. (Dictamen N° 541/24, 11.08.25).

visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. [732] [733]

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. [734] [735]

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.

[732] El Dictamen N° 2.658/031, 18.07.14, concluye: 1. No existe inconveniente legal para que el empleador modifique el sistema de turnos consignado en el Reglamento Interno, determinando la suspensión del turno nocturno, debiendo dar cumplimiento, en todo caso, a las condiciones previstas en el inciso 1° del artículo 156, del Código del Trabajo, y 2. No resulta ajustado a derecho que los trabajadores a quienes se les suspendió el turno nocturno, sufran la pérdida del bono que dicho turno les daba derecho, por cuanto el carácter colectivo del mismo impide que sea disminuido por decisión unilateral del empleador.

[733] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 10, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[734] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[735] No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe (Dictamen N° 789/015, 16.02.15).

Capítulo II
DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O ASIGNATARIAS DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ [736] [737] [738] [739] [740] [741] [742] [743] [744] [745]

Art. 157 bis. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. [746] [747] [748] [749] [750] [751]

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422. [752]

[736] El artículo 3 N° 3 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07), intercaló, a continuación del artículo 157, este nuevo Capítulo II y los artículos 157 bis y 157 ter que lo componen, en la forma que aparece en el texto. El artículo 1°, N° 3 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), modificó la denominación de este Título, en la forma que aparece en el texto.

[737] El Dictamen N° 4.137/101, 5.09.17, informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 21.015 que "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral", en particular, las modificaciones introducidas al Título III del Libro I del Código del Trabajo y su entrada en vigencia. El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015. V. Dictamen N° 5.866/34, 20.12.19. El Dictamen N° 3.376/35, 30.12.20, reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.245/47, de 12.12.2018, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo de ese informe, en cuanto a la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores. El Dictamen N° 1.753/37, 6.10.22, atiende diversas consultas sobre los efectos de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.17), que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

[738] El artículo tercero transitorio de la Ley N° 21.015, dispone que para dar cumplimiento a esta obligación, los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y durante el plazo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de esta ley (1 de abril de 2018), los contratos de trabajo vigentes de las personas con discapacidad o que sean asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

[739] El Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento de este Capítulo. El Decreto N° 65, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

[740] La Resolución exenta N° 358, 29.03.18, establece modalidades y procedimientos para efectuar el registro y comunicación electrónica de acuerdo con la Ley 21.015, "Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral" y Decreto 64 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial 1.02.2018.

[741] El artículo 8 bis de la Ley N° 20.422, dispone que las instituciones públicas y privadas deben establecer las condiciones para que las personas con discapacidad puedan acceder, concurrir y comparecer ante ellas con intérpretes de lengua de señas o guías intérpretes, según sea el caso y corresponda, previa acreditación de esta condición.

[742] El Dictamen N° 1.513/42, 20.12.23, fija el alcance de las modificaciones incorporadas por el Decreto N° 36, de 2023, que modificó el Decreto Supremo N° 64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y concluye: 1) Para el cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez en forma directa o a través de una medida subsidiaria, el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y el procedimiento de comunicación electrónica anual, deberá estarse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 64, 20.11.17 (D.O.: 1.02.18), modificado por el Decreto Supremo N° 36, 16.06.23 (D.O.: 3.11.23), ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio, y 2) Deja sin efecto toda doctrina anterior de este Servicio que sea incompatible con la desarrollada en este Dictamen.

[743] El Dictamen N° 1.513/42, 20.12.23, fija el alcance de las modificaciones incorporadas por el Decreto N° 36, de 2023, que modificó el Decreto Supremo N° 64, de 2017, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y concluye: 1) Para el cumplimiento de la obligación de reserva legal de contratación de personas con discapacidad y asignatarias de una pensión de invalidez en forma directa o a través de una medida subsidiaria, el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y el procedimiento de comunicación electrónica anual, deberá estarse a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 64, 20.11.17 (D.O.: 1.02.18), modificado por el Decreto Supremo N° 36, 16.06.23 (D.O.: 3.11.23), ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a lo expuesto en el cuerpo del presente oficio, y 2) Deja sin efecto toda doctrina anterior de este Servicio que sea incompatible con la desarrollada en este Dictamen.

[744] El inciso primero del artículo 8° de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), establece que la Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, individualizándolas, uso de medidas alternativas y razones fundadas para el cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. La Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos Internos, a la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, Título III, Capítulo II del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

[745] El Dictamen N° 693/26, 23.10.24, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.690, que introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez.

[746] El artículo 1°, N° 4 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), reemplaza, en el inciso primero de este artículo, la expresión "1%" por "2%. Esta modificación, de acuerdo con el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), se hará efectiva a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado durante el primer semestre de cada año.

[747] El artículo quinto transitorio de la Ley N° 21.015, dispone que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a esta obligación, a partir del término del primer año contado desde la entrada en vigencia de la presente ley. El artículo tercero transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, a partir del primer día del año siguiente a la entrada en vigencia de la obligación establecida para las empresas de 200 y más trabajadores. (1 de abril de 2019).

[748] El artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.015, establece que durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas podrán optar por cumplir la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo, introducido por el artículo 3 de esta ley, a través de la contratación directa de trabajadores o por medio de alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter del Código del Trabajo, introducido por este mismo cuerpo legal, sin necesidad de contar con una razón fundada.

[749] El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015.

[750] No resulta jurídicamente procedente incluir en el porcentaje de cálculo de personas asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, previsto en el inciso 1° del artículo 157 bis del Código del Trabajo, aquellos trabajadores afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones, -AFP-, que se hubiesen pensionado por trabajos pesados, de conformidad al artículo 68 bis del D.L. N° 3.500, que "Establece Nuevo Sistema de Pensiones". Dictamen N° 1.325/12, 11.04.19.

[751] El Dictamen N° 144/11, 24.02.26, atiende consulta por la forma de contabilización de trabajadores de una empresa que cuenta con una dotación fija inferior a veinte trabajadores, pero con una dotación fluctuante de trabajadores portuarios eventuales, con el objeto de dar cumplimiento de la Ley de Inclusión y a la obligación de otorgar el derecho de sala cuna.

[752] El artículo 13 de la Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, dispone que corresponde calificar la discapacidad a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. [753] [754]

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo. [755]

Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo. [756] [757] [758] [759]

Art. 157 ter. Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma subsidiaria, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez.

Para cumplir la obligación legal de contratación se requiere que las personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez contratadas, de cualquier régimen previsional, presten servicios de manera efectiva para la empresa principal. De esta forma, para determinar el cumplimiento de la obligación de contratación que tiene la empresa principal se deberá sumar el número de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, que presten servicios de forma efectiva, a través de esta alternativa, y las contratadas de forma directa.

Las empresas que presten servicios a las empresas obligadas deberán registrar los contratos de las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, en el registro establecido en el artículo 157 bis.

Las personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez, de cualquier régimen previsional, contratadas por empresas que presten servicios y que sean, a su vez, empresas obligadas al cumplimiento de la reserva establecida en el artículo 157 bis, sólo podrán ser consideradas para el cumplimiento subsidiario de otras empresas obligadas por los contratos que excedan del número de trabajadores exigido para su propio cumplimiento.

---

753 El artículo 5 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que los empleadores deberán registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días hábiles siguientes a su celebración, así como sus modificaciones y término. El artículo quinto transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que durante el primer año contado desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, las empresas tendrán un plazo de seis meses para registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, los contratos de trabajo vigente de las personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

754 La Resolución exenta N° 812, 20.06.18, aprueba Convenio de Interoperabilidad y Prestación de Servicios de Acceso en Línea a Información de Seguridad y de Salud de la Superintendencia de Seguridad Social, en el marco de la Ley N° 21.015 y su reglamento aprobado por Decreto N° 64, entre la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

755 El artículo 11 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.

756 El Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprobó el Reglamento de este Capítulo.

757 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 3 N° 3 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07).

758 El artículo cuarto transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que durante los dos primeros años contados desde la entrada en vigencia de la obligación de contratación establecida en el artículo 157 bis del Código del Trabajo, según lo dispuesto en los artículos transitorios segundo y tercero, las empresas podrán optar por cumplir la obligación de contratación en forma directa o a través de alguna de las medidas subsidiarias del artículo 157 ter del Código del Trabajo, sin necesidad de contar con una razón fundada. En este período, la comunicación señalada en el artículo 6 sólo tendrá por objeto informar la o las medidas subsidiarias adoptadas.

759 El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015. V. Dictamen N° 5.866/34, 20.12.19. El Dictamen N° 3.376/35, 30.12.20, reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.245/47, de 12.12.2018, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo de ese informe, en cuanto a la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores. El Dictamen N° 2.930/60, 28.12.21, complementa la doctrina vigente, en el Dictamen N° 3.376/035, 30.12.20.

b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885. [760] [761] [762]

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado. No se considerará que existe razón fundada derivada de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa, la sola invocación de su giro. [763]

El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.

Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación: [764]

1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal. [765]

2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas que tengan por objeto la inclusión laboral, la intermediación laboral, la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, la contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad, presentados por asociaciones, corporaciones o fundaciones que establezcan uno o más de dichos fines en su objeto social. Asimismo, las donaciones podrán dirigirse a proyectos o programas presentados por iguales organizaciones, que tengan por objeto alguno de los señalados anteriormente y busquen mejorar la calidad u oportunidades de vida de personas con discapacidad, con inclusión de aquellas con discapacidad severa o profunda, así como el apoyo para mejorar las condiciones de empleabilidad, el desarrollo de ocupaciones u oficios o el ejercicio de actividades como trabajadores independientes. [766]

3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios, directores, administradores, gerentes, ejecutivos principales o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad de dichos socios, directores administradores, gerentes, ejecutivos principales o accionistas.

760 El artículo 2 de la Ley N° 19.885, establece las entidades, proyectos y programas que podrán financiar las donaciones que dan origen a beneficios tributarios.

761 La Resolución exenta N° 112, 12.11.18, del Servicio de Impuestos Internos, crea Modelo de Certificado N° 60, sobre donaciones a que se refiere la letra b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo y su reglamento, contenido en el Decreto supremo N° 64, del año 2018, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

762 El artículo 1°, N° 5 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), intercala en este literal, entre la expresión "19.885" y el punto y aparte, la frase ", por el monto anual de donaciones establecido en el inciso cuarto, numeral 4, del presente artículo, y hasta el equivalente al 1% del total de sus trabajadores". Esta modificación, de acuerdo con el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), se hará efectiva a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado durante el primer semestre de cada año.

763 El Dictamen N° 6.245/47, 12.12.18, sistematiza y complementa doctrina contenida en oficios N°s. 1.027/20, 21.02.18; 1.613/24, 29.03.18, y 1.617/25, 29.03.18, en lo que respecta al sentido y alcance de la Ley N° 21.015. El Dictamen N° 3.376/35, 30.12.20, reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.245/47, de 12.12.2018, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo de ese informe, en cuanto a la oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por parte de las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores. El Dictamen N° 2.930/60, 28.12.21, complementa la doctrina vigente, en el Dictamen N° 3.376/035, 30.12.20.

764 La Ley N° 19.885, incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos.

765 El artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974, aprobó la Ley sobre Impuesto a la Renta.

766 El artículo sexto transitorio del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que para cumplir con lo dispuesto en el artículo 157 ter, letra b) numeral 2, y en concordancia con la Ley N° 19.885 en lo que resulte pertinente, las corporaciones y fundaciones actualmente inscritas en el Registro de Donatarios, a que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 19.885 y su Reglamento, deberán al momento de presentar un proyecto para personas con discapacidad que reciba la donación señalada en artículo 9 de este reglamento, presentar sus estatutos donde conste que su objeto social es la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.

4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa. [767]

5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10. [768]

6.- Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2° de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o programa a ejecutar en una región distinta de la Región Metropolitana, en la cual, la institución ejecutora deberá tener domicilio acreditable.

A efectos de acreditar el cumplimiento de dicha última obligación, las instituciones donatarias que reciban recursos para ejecutar proyectos o programas fuera de la Región Metropolitana, deberán extender el certificado N° 60 dispuesto por el Servicio de Impuestos Internos o el documento que lo reemplace, y entregarlo al empleador donante, precisando en este documento el nombre del proyecto o programa al que se destinarán los recursos, región y plazo en que se ejecutará y domicilio de la donataria en dicha región. En todo caso, el domicilio consignado por la institución donataria en el certificado N° 60 o el documento que lo reemplace, deberá concordar con el que figura inscrito en el Registro de Donatarios de la ley N° 19.885.

Las empresas obligadas que utilicen esta medida subsidiaria deberán adjuntar el certificado N° 60 o el documento que lo reemplace a la comunicación electrónica referida en el inciso final de este artículo.

Las empresas que ejecuten alguna de las medidas de cumplimiento subsidiario señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses.

El reglamento a que hace referencia el inciso final del artículo 157 bis determinará el contenido de la comunicación electrónica que deberán remitir las empresas de conformidad al inciso anterior. Asimismo, establecerá los objetivos, requisitos y características que deberán cumplir los proyectos y programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones para percibir las donaciones conforme a lo establecido en el literal b) del inciso primero. [769] [770]

Art. 157 quáter. Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas contempladas en el supuesto del artículo 157 bis deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecido en la ley N° 20.267. [771]

---

[767] El artículo 16 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones, se refiere al límite máximo imponible. La Resolución exenta N° 237, 10.02.26, de la Superintendencia de Pensiones, fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la ley de accidentes de trabajo. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 90,00 Unidades de Fomento. (Tope imponible que se utiliza para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980).

[768] El artículo 10 de la Ley N° 19.885, que incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos, se refiere al límite global absoluto para efectuar dichas donaciones.

[769] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 5 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24). Anteriormente, este artículo fue agregado por el artículo 3, N° 3 de la Ley N° 21.015 (D.O.: 15.06.07).

[770] El artículo 11 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el Reglamento de este Capítulo, establece que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.

[771] La Ley N° 20.267 (D.O.: 25.06.08), crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. El Decreto N° 137, 28.10.08, del Trabajo, establece el Reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la Ley N° 20.267. El Decreto N° 29, 12.04.11, del Trabajo, aprueba Reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la habilitación de evaluadores. El Decreto N° 25, 18.06.24, de la Subsecretaría del Trabajo (D.O.: 21.02.25), aprueba Reglamento que regula la homologación y/o el reconocimiento de las Certificaciones de Competencias Laborales y el ingreso al Registro Público que indica. La Resolución exenta N° 302, 21.12.20, de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, aprueba Reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. La Resolución exenta N° 53, 7.02.25 (D.O.: 20.02.25), de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, aprueba las normas reglamentarias

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo, de conformidad al reglamento a que se refiere el inciso final del artículo 157 bis. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa, y proporcionar un protocolo de ambientes laborales acordes a los parámetros establecidos en la ley N° 20.422, el que deberá ser entregado anualmente a las personas trabajadoras.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la ley N° 20.422, como también los principios generales contenidos en las demás normas vigentes sobre la materia. [772]

Art. 157 quinquies. Las empresas sujetas a la obligación establecida en el artículo 157 bis deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar sus mecanismos, procedimientos y prácticas de reclutamiento y selección de personal, en todo cuanto se requiera, para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 24 de la ley N° 20.422. [773] [774]

Art. 157 sexies. La infracción a la obligación establecida en el inciso primero del artículo 157 bis se sancionará con multa equivalente a veinte unidades tributarias mensuales en el caso de medianas empresas y a treinta unidades tributarias mensuales en el caso de grandes empresas, de conformidad a la clasificación establecida en el artículo 505 bis. La multa será aplicada por cada mes en el que el empleador incurra en dicha infracción y respecto de cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Si el empleador optó por cumplir mediante alguna de las medidas establecidas en el artículo 157 ter y la Dirección del Trabajo rechaza las razones invocadas como fundamento, de acuerdo con el inciso segundo de dicho artículo, aplicará la misma sanción establecida en el inciso anterior respecto a cada persona con discapacidad y/o asignataria de una pensión de invalidez que, en virtud del número de trabajadores de la empresa, debió estar contratada.

Igual sanción se aplicará en caso de que el empleador, habiendo optado por las medidas establecidas en el artículo 157 ter, no cumple con las condiciones establecidas en dicha disposición. Para efectos de determinar la multa a aplicar, se tendrá por cumplida la obligación del inciso primero del artículo 157 bis en la proporción que representan las donaciones efectuadas o los contratos celebrados, en su caso, en relación con el monto anual exigido.

Para el resto de las infracciones a las obligaciones del presente Capítulo no reguladas en este artículo, se aplicarán las reglas generales establecidas en el Libro V, Título Final, sobre fiscalización, sanciones y prescripción. [775] [776]

que regulan el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. La Resolución exenta N° 1.110, 11.08.25, de la Subsecretaría del Trabajo (D.O.: 11.11.25), fija aranceles del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y deroga Resolución N° 1.068 exenta, de 2011.

772 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 6 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24). Anteriormente, este artículo fue agregado por el artículo único de la Ley N° 21.275 (D.O.: 21.10.20). El Dictamen N° 1.583/33, 9.09.22, fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.275 (D.O.: 21.10.20), que modificó el Código del Trabajo, para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

773 El artículo 24 de la Ley N° 20.422, dispone que toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.
Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

774 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 7 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24).

775 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 7 de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24).

776 El inciso segundo del artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), establece que las infracciones que sean objeto de procedimientos sancionadores iniciados por la Dirección del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia del artículo 157 sexies del Código del Trabajo serán sancionadas conforme a las normas vigentes a la fecha de su iniciación.

Capítulo III
DE LAS MEDIDAS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LAS EMPRESAS [777]

Art. 157 septies. Las empresas de doscientos o más trabajadores elaborarán un informe anual sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización y las medidas adoptadas en su favor. Igualmente, deberán confeccionar dicho informe las empresas de cincuenta o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de energía, del transporte y de la construcción.

El informe contemplará, al menos, el porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización, indicadores sobre su ejercicio en cargos de responsabilidad, medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, antecedentes de brecha salarial y otras medidas que haya adoptado para promover la equidad de género. Para estos efectos, el informe considerará los parámetros en la materia establecidos mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

El informe deberá ser confeccionado y enviado de forma electrónica en el mes de marzo de cada año a la Dirección del Trabajo, la que deberá remitirlo, dentro de los primeros cinco días hábiles del mes de abril de dicha anualidad, al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral. Asimismo, se mantendrá a disposición del público en los respectivos sitios electrónicos de las empresas.

[777] El artículo único de la Ley N° 21.828 (D.O.: 23.07.26), intercaló, a continuación del artículo 157 sexies, este nuevo Capítulo III y el artículo 157 septies que lo compone, en la forma que aparece en el texto.

Título IV
DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

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

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por 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. [778] [779]

[778] El D.L. N° 2.306, de 1978 (D.O.: 12.09.78), dicta normas sobre reclutamiento y movilización de las Fuerzas Armadas. El artículo 50 de este D.L. establece: "El personal de reserva llamado al servicio activo, por períodos superiores a 30 días, tendrán derecho a las remuneraciones y beneficios que se otorguen al personal de planta de igual grado".
El artículo 51, del citado D.L., señala que: "En caso de ser llamado al servicio por períodos inferiores a los indicados en el artículo anterior, el personal de reserva tendrá derecho a que su empleador le pague, por ese período, el total de las remuneraciones que estuviese percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de su cargo, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que sean de cargo fiscal".
Y el artículo 52, del mismo D.L., establece que: "Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, el reservista llamado al servicio activo conservará, para todos los efectos legales, la propiedad del empleo público o privado que ocupare a la fecha del llamado".

[779] El Dictamen N° 0858/007, de 22.02.13, concluye: 1) Las prerrogativas que favorecen a los trabajadores que cumplen el servicio militar, contempladas en el artículo 158 del Código del Trabajo, sólo resultan jurídicamente procedentes respecto de quienes esta carga pública es impuesta con carácter de obligatoria. 2) El empleador no se encuentra obligado a otorgar permiso a la trabajadora para que se desempeñe en el servicio militar voluntario. 3) La trabajadora que se inscribe para el cumplimiento del servicio militar femenino voluntario, y a quien su empleador no ha otorgado permiso, no conserva la propiedad del empleo, ni demás derechos inherentes a su función, empleo o trabajo. 4) Si el empleador en el ejercicio de las facultades contractuales y legales, otorga permiso a la trabajadora para el cumplimiento del servicio militar voluntario, el vínculo laboral se entenderá subsistente para efectos de la antigüedad laboral, por lo que continuará devengándose el derecho a feriado legal y proporcional, debiendo el empleador pagar remuneración por éstos en la oportunidad que corresponda.

Título V

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO [780]

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. [781]

3.- Muerte del trabajador. [782]

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. [783]

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

6.- Caso fortuito o fuerza mayor. [784] [785]

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;

---

780 La Ley N° 21.808 (D.O.: 13.03.26), crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo El subsidio, consiste en un beneficio monetario, tiene por finalidad promover el trabajo decente y el empleo formal, y establece incentivos a la participación y contratación en el mercado laboral de personas beneficiarias a las que se encuentra destinado. Los artículos 11 y 24 de esta ley, consagran obligaciones que debe desarrollar la Dirección del Trabajo en relación con esta legislación.

781 La circunstancia de haberse dado el aviso de término de contrato por renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación, no da derecho al empleador a retener de la liquidación final suma alguna por concepto de indemnización por los días de aviso previo que faltaren para enterar los referidos 30 días, sin perjuicio del derecho de exigir una eventual indemnización si procediere, conforme a las reglas generales. (Dictamen N° 4.748/148, 8.07.91).

782 El Dictamen N° 4.793/083, de 8.11.10, señala: **1)** En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento, y **2)** El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

783 La duración del contrato de plazo fijo, considerando el plazo original y su renovación, no puede exceder del período máximo que al efecto prevé la ley, esto es, un año o dos, según corresponda (Dictamen N° 065/01, de 7.01.14).

784 El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

785 El Dictamen N° 1.922/34, 20.04.15, concluye: 1. Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "Caso fortuito o fuerza mayor", contenida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con ocasión de la catástrofe ocurrida recientemente en las Regiones de Antofagasta y de Atacama, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del aluvión; b) que el aluvión no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes, y c) que el aluvión y sus efectos directos sean irresistibles, vale decir, que supongan la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora, y 2. Sólo es posible invocar la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, "Caso fortuito o fuerza mayor", en casos excepcionales, de manera restrictiva y cumpliéndose estrictamente los requisitos copulativos consignados en el presente dictamen. V., además, Dictamen N° 5.661/32, 6.12.19.

b) Conductas de acoso sexual;

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

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

f) Conductas de acoso laboral. [786]

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. [787] [788]

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 pagare 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.

[786] El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

[787] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

[788] El artículo 8° de la Ley N° 19.733, establece que: "El medio de comunicación social que difunda material informativo identificándolo como de autoría de un periodista o persona determinados, con su nombre, cara o voz, no podrá introducirle alteraciones substanciales sin consentimiento de éste; será responsable de dichas alteraciones y, a petición del afectado, deberá efectuar la correspondiente aclaración. Este derecho del afectado caducará si no lo ejerce dentro de los seis días siguientes.
El periodista o quien ejerza la actividad periodística no podrá ser obligado a actuar en contravención a las normas éticas generalmente aceptadas para el ejercicio de su profesión.
La infracción a lo establecido en los incisos precedentes, cuando el afectado sea un periodista contratado o quien sea contratado para ejercer funciones periodísticas por el respectivo medio de comunicación social, constituirá incumplimiento grave del empleador a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.".

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. [789] [790]

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. [791]

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

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

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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163. [792] [793]

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

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a 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. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias

[789] El artículo 154 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud (D.O.: 24.04.06), establece que los trabajadores regidos por el Código del Trabajo no podrán ser desahuciados en conformidad con el artículo 161 de dicho Código, durante el período que gocen de licencia por enfermedad.

[790] Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

[791] El Decreto N° 1.907, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

[792] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 4, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

[793] El Dictamen N° 0276/005, 20.01.15, concluye que iniciado el proceso de negociación colectiva, el plazo de 30 días del aviso de término del contrato de trabajo dado en conformidad al inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo, se suspende a partir de los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo, y sólo seguirá corriendo automáticamente treinta días después de suscrito el referido instrumento colectivo.

mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda. [794] [795] [796]

El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.[797] [798]

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código. [799]

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM. [800] [801] [802] [803] [804] [805]

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, 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. [806] [807] [808]

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

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el

794 El artículo 1° de la Ley N° 20.194 (D.O.: 7.07.07), establece que este inciso debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, de este mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda. **N. del E.:** La referencia al Art. 480 debe entenderse hecha al Art. 510 (texto reformado).

795 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 2° de la Ley N° 20.194 (D.O.: 7.07.07).

796 El Dictamen N° 2.772/056, de 27.07.07, fija alcances de la Ley N° 20.194.

797 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 21.361 (D.O.: 27.07.21). El Dictamen N° 1.315/26, 4.08.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.361 (D.O.: 27.07.21), que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

798 La Resolución exenta N° 1.340, 25.10.21 (D.O.: 12.11.21), fija los procedimientos para la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; para exigir al/la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen; y para regular la reserva de derechos por parte del/la trabajador/a en el finiquito electrónico.

799 El artículo único, N° 5, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó en este inciso el número "477" por "506", como aparece en el texto.

800 El Dictamen N° 5.372/314, 25.10.99, fija sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, en relación a materias que indica.

801 La obligación legal del artículo 162 del Código del Trabajo, referente al envío de la comunicación por parte del empleador al trabajador, sólo puede ser cumplida a través de la carta de aviso para término de contrato de trabajo de la forma establecida en la ley. En cuanto al envío de la copia de la comunicación que debe remitir el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta se encuentra satisfecha al generarse el comprobante de carta de aviso para término de contrato de trabajo. (Dictamen N° 711/019, 10.02.17).

802 No resulta obligatorio adjuntar a la copia de la comunicación, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior de producido aquél, atendido que dicha obligación que asiste al empleador sólo ha sido prevista para la comunicación que debe remitir al trabajador afectado. (Dictamen N° 3.092/168, 16.09.02).

803 El Dictamen N° 3.973/294, 21.09.00, concluye que para convalidar un despido efectuado en contravención a las normas previstas en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, se requiere que además del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, el empleador comunique tal circunstancia al afectado, ya sea, personalmente o por carta certificada y acompañe la documentación previsional que acredite dicho pago, debiendo entenderse aclarado y complementado en tal sentido el Dictamen N° 3.228/246, 2.08.00.

804 La Resolución exenta N° 237, 10.02.26, de la Superintendencia de Pensiones, fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la ley de accidentes de trabajo. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 90,00 Unidades de Fomento.

805 Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

806 Inciso modificado, como aparece en el texto por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.684 (D.O.: 23.08.13).

807 El Dictamen N° 3.866/42, 7.10.13, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la Ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° 4.621, 2.12.13, reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente.

808 El Dictamen N° 3.269/047, 22.08.14, concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.684, vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° 3.866/42, de 7.10.13 de esta Dirección.

momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código. [809] [810] [811]

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

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

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y [812] [813]

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. [814]

Art. 163 bis. El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro

[809] El inciso primero del artículo 2 de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18), establece que: "Tratándose de personas que hayan efectuado cotizaciones de salud al Fondo Nacional de Salud, al menos durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un período de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización.". La Resolución exenta N° 4.1A / 1.936, 12.02.19, del Fondo Nacional de Salud, aprueba procedimiento que garantiza cobertura de salud, a partir del término de la relación laboral de los trabajadores contratados por obra o faena determinada. El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

[810] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 5, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

[811] V.: Artículo 23 transitorio de este Código.

[812] El artículo 4° de la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, permite que los trabajadores de casa particular puedan impetrar el derecho a percibir este beneficio.

[813] El artículo 2° de la Ley N° 21.269 (D.O.: 21.09.20), reemplazó el guarismo "4,11" por "1,11", como aparece en el texto. La Ley N° 21.269 (D.O.: 21.09.20), incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728.

[814] Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, [815] sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal. [816]

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas. [817]

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

815 V. texto actualizado del artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: http://bcn.cl/28pe5
816 V. texto actualizado del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal, en: http://bcn.cl/1uvs0
817 V. texto actualizado del artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, en: http://bcn.cl/28p8u

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador. [818] [819] [820] [821]

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.[822]

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.

---

[818] Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 350 de la Ley Nº 20.720 (D.O.: 9.01.14).

[819] El N° 10 del artículo 25 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), incorporado por el N° 8, letra b) del artículo 1 de la Ley N° 21.563 (D.O.: 10.05.23), que moderniza los procedimientos concursales contemplados en la Ley N° 20.720 y crea nuevos procedimientos para micro y pequeñas empresas, establece que uno de los deberes esenciales de los veedores será el velar por el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social del deudor respecto de los trabajadores con contrato laboral vigente y de aquellos cuyo contrato hubiere terminado antes del inicio del procedimiento o durante la protección financiera concursal. En caso de incumplimiento del deudor, deberá dar cuenta de esta circunstancia al tribunal competente y a la Superintendencia. Esta disposición comenzará a regir a contar del 11.08.23.

[820] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

[821] La Circular N° 4, 13.01.16, instruye procedimiento y envío mensual de la Comunicación de término de contrato, establecido en este artículo.

[822] El Dictamen N° 5.742/70, 6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

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. [823] [824]

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. [825]

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. [826]

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.

---

823 El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones. Su artículo 19, se refiere a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales.

824 La Ley N° 21.595 (D.O.: 17.08.23), referida a los delitos económicos que cometan las empresas, modificó el D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones y la Ley N° 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, disponiendo, en ambos casos, que los empleadores tendrán una sanción penal cuando omitan retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o bien cuando declaren ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar, sancionándose penalmente también a los empleadores si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento.

825 El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.

826 El Dictamen N° 5.742/70, 6.11.15, concluye: 1. No resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales o renunciar a la posibilidad de solicitar la intervención de la Dirección del Trabajo, mediante la designación de un tribunal arbitral o especial, y 2. No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

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

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador. [827] [828]

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. [829] [830] [831]

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

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y [832]

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

---

827 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

828 El artículo 52 de la Ley N° 19.728, establece que: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.
Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.
Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad.
Además el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario.
Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato.".

829 El Dictamen N° 5.236/236, de 3.12.03, concluye que sólo con el acuerdo mutuo de las partes, materializado en un pacto escrito ratificado ante la Inspección del Trabajo, el empleador podrá pagar en cuotas la indemnización por años de servicios, las cuales deberán consignar los intereses y reajustes del período.

830 La conclusión N° 1) del Dictamen N° 5.599/128, 7.12.05, señala que el pacto sobre fraccionamiento del pago de la indemnización por años de servicio que se contiene en un finiquito ratificado ante un ministro de fe distinto del Inspector del Trabajo no exime al empleador de la obligación de pagar dicho beneficio en un solo acto, como lo exige el artículo 169 letra a), párrafo 2°, del Código del Trabajo.

831 El Dictamen N° 3.172/56, 11.07.06, concluye: 1) Resulta jurídicamente procedente que en un proceso de conciliación, nuestro Servicio sancione a aquel empleador, que habiendo invocado la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, causal que es aceptada por el trabajador, y que, habiendo efectuado la comunicación al mismo, según lo preceptúa el inciso cuarto del artículo 162 del mismo cuerpo legal, lo que supone una oferta irrevocable de pago, no logra acuerdo con aquél en cuanto al fraccionamiento del pago y no efectúa éste en un solo acto tampoco, como lo exige el párrafo segundo de la letra a) del artículo 169 del citado Código, y 2) Igualmente, si en un proceso de conciliación se constata que un empleador se encuentra adeudando remuneraciones y el trabajador está de acuerdo en el monto adeudado, pero no en el fraccionamiento de su pago, resulta jurídicamente procedente que el funcionario actuante exija el pago total de dichos emolumentos en un solo acto al momento de extender el finiquito y ante el incumplimiento de aquél, se curse multa administrativa por la infracción configurada, al tenor de lo previsto en el artículo 63 bis del Código del Trabajo.

832 El artículo único, N° 6, de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), sustituyó el inciso de esta letra por el que aparece en el texto.

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. [833]

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163. [834]

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 o 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. [835]

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

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

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

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan. [836] [837] [838]

Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato,

---

833 El Dictamen N° 3.742/50, 23.07.15, concluye: 1. El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente, y 2. Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

834 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 6, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

835 El despido indirecto o auto despido, aparece, entonces, como el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en la disposición legal en comento, el que tendrá como consecuencia, conforme a lo sostenido por este Servicio en Dictamen N° 377/06 de 25.01.2005, dar por terminado, con efecto inmediato, el contrato de trabajo respectivo. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

836 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.607 (D.O.: 8.08.12). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

837 El Dictamen N° 3.519/034, de 9.08.12, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.607 al texto del inciso segundo del artículo 2°, del número 1 del artículo 160 y de los incisos segundo y sexto del artículo 171, todos del Código del Trabajo.

838 El ejercicio de la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. [839]

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. [840]

Art. 173. Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Indice 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. [841]

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. [842] [843]

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales. [844] [845]

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.

---

[839] El artículo 1, N° 7, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18), modificó este inciso intercalando a continuación de la palabra "artículos", la expresión "163,". El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122. Anteriormente, este inciso fue modificado por el N° 3 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

[840] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

[841] El artículo 1, N° 8, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18), modificó este inciso intercalando a continuación de la palabra "artículos", la expresión "163,". El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

[842] V. Dictámenes N°s. 1.976/129, 04.05.98, y 6.005/74 del 17.11.15.

[843] A contar del 1 de noviembre de 2023, el N° 6 del artículo único de la Ley N° 21.614 (D.O.: 28.09.23), que introduce modificaciones en la Ley N° 21.063, que crea un Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que padezcan las enfermedades que indica y modifica el Código del Trabajo para estos efectos, establece que las madres y padres cuidadores gozarán de fuero laboral en el caso de que los menores padezcan cáncer o una enfermedad terminal, tras un accidente grave con riesgo vital o tras recibir un trasplante, durante el permiso mismo y ciento ochenta días después de expirada la última licencia médica emitida, lapso de tiempo durante el cual el empleador deberá requerir autorización judicial para despedir al padre o madre, cumpliendo con el procedimiento previsto en el artículo 174 del Código del Trabajo.

[844] En caso que exista sentencia judicial que haya autorizado la terminación del contrato de trabajo conforme al artículo 174 del Código Laboral, el Servicio deberá inhibirse de dar curso al procedimiento administrativo de separación ilegal u otro similar que pretenda persistir en la relación laboral del denunciante, aun cuando éste invoque diversas fuentes de fuero laboral, por ser una materia que escapa a la competencia administrativa. Dictamen N° 6.256/151, 28.12.17

[845] El artículo 8 de la Ley N° 21.565 (D.O.: 9.05.23), dispone que las víctimas de femicidio frustrado tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después de ocurrida la agresión. La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público. La concurrencia de la trabajadora a las diligencias derivadas del juicio respectivo serán causal suficiente para justificar sus ausencias laborales, disponiendo la misma norma legal que el empleador deberá mantener reserva total de la situación que afecta a la trabajadora, haciendo así aplicable lo previsto en el artículo 154 bis de este Código. El Dictamen N° 1.263/38, 28.09.23, fija el sentido y alcance del artículo 8° de la Ley N° 21.565 (D.O.: 9.05.23), que establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias, específicamente respecto al Derecho de protección en el Trabajo.

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 sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. [846] [847] [848] [849] [850]

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.

Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irrogue un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.[851]

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su exempleador.

---

[846] El Dictamen N° 3.866/42, 7.10.13, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la Ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo. El Dictamen N° 4.621/054, 2.12.13, reconsidera, entre otros, la doctrina contenida en el dictamen citado precedentemente.

[847] El Dictamen N° 3.269/047, 22.08.14, concluye que el artículo 173 del Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.684, vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° 3.866/42, de 7.10.13 de esta Dirección.

[848] El Dictamen N° 3.268/046, 22.08.14, concluye: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo, y 2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

[849] Las constancias ingresadas a este Servicio por el empleador, en el caso de los trabajadores que no han concurrido a suscribir el correspondiente finiquito, tienen el alcance que se señala en el Dictamen N° 5.736/69, 6.11.15.

[850] El finiquito es un acto jurídico de carácter bilateral, en que las partes del contrato de trabajo, con motivo del término del mismo, dejan constancia del cumplimiento de las obligaciones de cada parte, y de las excepciones o reservas del caso. El propósito en definitiva del finiquito, es dar constancia del término de la relación laboral, y saldar, o cancelar las cuentas que pudieren existir y que derivan del contrato de trabajo. (Dictamen N° 335/02, 19.01.17).

[851] La Resolución exenta N° 1.340, 25.10.21 (D.O.: 12.11.21), fija los procedimientos para la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; para exigir al/la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen; y para regular la reserva de derechos por parte del/la trabajador/a en el finiquito electrónico.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales. [852] [853]

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. [854] [855] [856]

---

[852] El Dictamen N° 0439/004, de 24.01.13, concluye: 1) Los certificados electrónicos de pago de cotizaciones previsionales y las planillas de pago emitidas por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar La Araucana, de Los Andes u otras, o por cualquiera otra entidad reconocida por la Superintendencia de Pensiones como entidad recaudadora de cotizaciones previsionales, pueden ser considerados documentos válidos para acreditar el entero de las mismas, sea por ministros de fe en los actos de ratificación de finiquitos de contratos de trabajo, según lo dispuesto en los incisos 3° y 4° del artículo 177 del Código del Trabajo, o por Inspectores del Trabajo en sus funciones de fiscalización, o por Conciliadores en el desarrollo de las audiencias correspondientes. 2) Con el mérito de lo resuelto en el punto 1) precedente, deben entenderse complementados los dictámenes N°s. 0343/004, de 21.01.2010, 2231/96, de 28.05.2004, y 3673/181, de 4.10.2001, y modificado el Ord. N° 3819, de 27.09.2001, todos de esta Dirección, y se deja sin efecto cualquier otro pronunciamiento contrario a lo que se contiene en el presente informe.

[853] El Dictamen N° 0725/010, de 14.02.12, concluye: 1) El empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC el inicio y el término de los servicios de los trabajadores afectos al Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, dentro del plazo de 10 días contados desde que ello se produzca, plazo que se aumentará en 3 días si la comunicación se hace por vía electrónica; 2) La comunicación antes indicada podrá hacerse también a través de los medios y los formularios que la misma Administradora disponga para tales efectos, e incluso por el formulario de pago y de reconocimiento de deuda previsional, siempre que el aviso se entregue dentro de los plazos legales antes señalados; 3) La infracción a la obligación de comunicar el aviso de inicio o término de los servicios del trabajador dentro de los plazos legales, será sancionada por los Inspectores del Trabajo con una multa de 0,50 Unidades de Fomento, la que será reclamable judicialmente de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, y 4) En los comparendos de conciliación que se lleven a efecto en el Servicio se podrá exigir que el empleador acredite haber dado cumplimiento al aviso de inicio y término de las labores de los trabajadores sujetos al seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en la medida que los plazos legales para efectuar la comunicación no se encuentren pendientes a la fecha del comparendo, y sin perjuicio del ejercicio de las facultades de fiscalización general que corresponde a los Inspectores del Trabajo.

[854] El Dictamen N° 2.991/037, 7.08.14, concluye: 1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias, y 2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° 4.185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

[855] El Dictamen N° 3.594/95, 7.08.17, confirma la doctrina contenida en Dictamen N° 824/21, de 26.02.2003, en cuanto resuelve que la reserva de derechos, formulada en un finiquito, supone la existencia del acuerdo de las partes, toda vez que, si el finiquito es una convención, no sería susceptible de ser modificado o desvirtuado posteriormente por una declaración unilateral de una de las partes que lo otorgó, sin que concurra la voluntad del otro contratante.

[856] No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el Dictamen N° 2.944/138, 2.08.01.

El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.[857] [858] [859]

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 o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. [860]

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. [861] [862] [863]

[857] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 21.361 (D.O.: 27.07.21). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 19.844 (D.O.: 11.01.03); el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.684 (D.O.: 23.08.13), y el N° 11 del artículo 1° de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[858] El Dictamen N° 1.315/26, 4.08.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.361 (D.O.: 27.07.21), que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

[859] Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

[860] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el Artículo 1°, N° 12, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[861] V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: http://bcn.cl/1uvy5

[862] Ante la consulta sobre tributación del exceso por sobre las 90 UF, establecido para las indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, este dictamen concluye: En la medida en que la indemnización quede comprendida dentro de aquellas a que se refiere el artículo 178 del Código del Trabajo, vale decir indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo 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 legal, debiendo en caso contrario la indemnización regirse por lo dispuesto en el N° 13, del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, determinación que en todo caso podrá ser revisada por este Servicio en instancias de fiscalización. (Dictamen N° 9, 5.01.17, del Servicio de Impuestos Internos).

[863] El Dictamen N° 364, 15.02.17, del Servicio de Impuestos Internos, se refiere a la situación de la asignación de movilización y colación, depósitos convenidos con el empleador y bonos de producción y especial, para efectos del cálculo de la indemnización por desahucio y la de retiro establecida en el N° 13, del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en relación con el inciso segundo del artículo 178 del Código del Trabajo.

Título VI

DE LA CAPACITACIÓN OCUPACIONAL [864] [865]

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 condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público. [866]

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. [867]

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 sufriere 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. [868]

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 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.

---

[864] El Decreto N° 649, 29.07.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 140 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la licencia pagada de estudios.

[865] El artículo décimo quinto del Decreto N° 867, 13.06.17, que dicta reglamento sobre nuevos estándares para personas, personal y empresas que reciben servicios o realizan actividades de seguridad privada, se refiere a la obligación de las entidades que cuenten con guardias de seguridad, nocheros, porteros, rondines y vigilantes privados, de capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, de acuerdo con los cursos que determine Carabineros de Chile. La Resolución exenta N° 2.183, 6.11.25, de la Subsecretaría de Prevención del Delito (D.O.: 10.11.25), aprueba instrucciones generales sobre capacitación y exámenes en seguridad privada, aplicables a vigilantes privados, guardias de seguridad, porteros, nocheros, rondines u otros de similar carácter, cuya autoridad fiscalizadora es Carabineros de Chile. La Resolución exenta N° 830, 5.03.26, de la Subsecretaría de Prevención del Delito, aprueba instrucciones generales sobre capacitación especializada en seguridad privada aplicables a los guardias de seguridad en los espectáculos de fútbol profesional.

[866] El artículo 13 de la Ley N° 19.518, que fijó el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone que las empresas podrán constituir un Comité bipartito de Capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

[867] La referencia al citado D.L. debe entenderse hecha a la Ley N° 19.518, de 1997.

[868] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

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.

Título VII

DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y DEL TRABAJO EN EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS [869]

Párrafo 1°
Del trabajo en régimen de subcontratación

Art. 183-A. Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. [870] [871] [872]

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 506. [873] [874] [875] [876]

Art. 183-B. La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

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

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

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

---

869 Este título, fue agregado por el artículo 3° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

870 El Dictamen N° 141/05, de 10.01.07, fija sentido y alcance de las normas relativas al trabajo en régimen de subcontratación.

871 El Dictamen N° 2.468/053, de 9.07.07, complementa Dictamen N° 141/05, de 10.01.07.

872 En el caso de las obras públicas licitadas por el Ministerio de Obras Públicas, este Ministerio debe ser considerado como empresa principal, y de constatarse infracción, se deberá sancionar. Por el contrario, no se considera empresa principal al Ministerio de Obras Públicas cuando éste ha concesionado un servicio. Dictamen N° 16.728, 2.03.16, de la Contraloría General de la República.

873 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 5 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

874 El Dictamen N° 3.169/062, de 5.08.11, concluye que no resulta conforme a derecho aplicar el régimen legal de subcontratación de los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, al contrato especial de trabajo de trabajador de casa particular.

875 El Dictamen N° 4.881/103, de 28.11.07, aclara relación existente entre reponedores internos y externos de supermercados.

876 1. No corresponde que los conductores de vehículos destinados al transporte de combustibles líquidos, ejecuten las actividades contenidas en el artículo 177 del Decreto 160, que Aprueba el Reglamento de Seguridad para las Instalaciones y Operaciones de Producción y Refinación, Transporte, Almacenamiento, Distribución y Abastecimiento de Combustibles Líquidos.
Asimismo, cabe agregar que en lo que se refiere a la descarga de los combustibles desde el camión tanque, independientemente del destino y uso que tenga la instalación de CL objeto de aprovisionamiento, dicha labor, conforme a lo previsto en la reglamentación vigente, corresponderá al operador de la unidad de transporte.
2. En un régimen de subcontratación no resulta procedente que la empresa principal ejerza facultades de dirección, tales como, instruir prestaciones laborales o controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, sobre trabajadores subcontratados. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del Dictamen N° 5.967/71, 17.11.15.

Art. 183-C. La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores. [877]

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

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

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas. [878] [879]

Art. 183-D. Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Art. 183-E. Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad

877 El Decreto N° 319, de 13.12.06, de la Subsecretaría del Trabajo, aprobó el Reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. La Resolución N° 2.209, 4.11.15, de la Subsecretaría del Trabajo, aprueba instructivo para acreditación de entidades certificadoras del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, y deja sin efecto resolución que indica.

878 La Circular N° 83, de 3.09.09, establece que no existe obligación legal de emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales contemplado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, ni el del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, cuando el solicitante sea una Empresa de Servicios Transitorios (EST). (Boletín Oficial N° 249, octubre 2009, p. 105).

879 La Circular N° 51, 19.08.14, del Depto. de Inspección, actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. [880] [881] [882] [883]

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Párrafo 2°
De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios

Art. 183-F. Para los fines de este Código, se entiende por:

a) Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. [884] [885]

b) Usuaria: toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ de este Código.

c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla, de acuerdo a las disposiciones de este Párrafo 2°.

Art. 183-G. La Dirección del Trabajo fiscalizará el cumplimiento de las normas de este Párrafo 2° en el o los lugares de la prestación de los servicios, como en la empresa de servicios transitorios. Asimismo, podrá revisar los contenidos del Contrato de Servicios Transitorios, o puesta a disposición, entre ambas empresas, a fin de fiscalizar los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

Art. 183-H. Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo.

---

[880] El artículo 66° bis de la Ley N° 16.744, señala: "Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.
Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.
Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.".

[881] El Decreto 76, de 2006, de Previsión Social, aprobó el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.

[882] El Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Su artículo 3°, dispone: "La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

[883] Corresponde a la Dirección del Trabajo ejercer la potestad fiscalizadora y sancionatoria en relación al cumplimiento de las obligaciones previstas en los artículos 183-E del Código del Trabajo y 66 bis de la Ley N° 16.744, respecto de las obligaciones de construcción que el Ministerio de Obras Públicas entrega en licitación. Dictamen N° 7.949, 22.03.18, de la Contraloría General de la República.

[884] El Dictamen N° 1.189/026, de 29.03.07, señala que las actividades de selección, formación y capacitación de trabajadores, y otras afines a la gestión de recursos humanos efectuados por agencias o empresas de empleo no constituidas como empresas de servicios transitorios, y que no implican en caso alguno la puesta a disposición de trabajadores, no constituye una vulneración al contenido de la norma del artículo 183-L del Código del Trabajo.

[885] El Dictamen N° 1.195/027, de 29.03.07, señala que no existe inconveniente legal para que una empresa individual de responsabilidad limitada se constituya como empresa de servicios transitorios.

De las Empresas de Servicios Transitorios

Art. 183-I. Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios.

La infracción a la presente norma se sancionará con su cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa a la usuaria de 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado, mediante resolución fundada del Director del Trabajo.

La empresa afectada por dicha resolución, podrá pedir su reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva. [886] [887]

Art. 183-J. Toda empresa de servicios transitorios deberá constituir una garantía permanente a nombre de la Dirección del Trabajo, cuyo monto será de 250 unidades de fomento, aumentada en una unidad de fomento por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores; 0,7 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150 trabajadores, y 0,3 unidad de fomento por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200.

El monto de la garantía se ajustará cada doce meses, considerando el número de trabajadores transitorios que se encuentren contratados en dicho momento.

La garantía estará destinada preferentemente a responder, en lo sucesivo, por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por éstos en las empresas usuarias, y luego las multas que se le apliquen por infracción a las normas de este Código.

La garantía deberá constituirse a través de una boleta de garantía, u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo y tener un plazo de vencimiento no inferior a 120 días, y será devuelta dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta.

La garantía constituye un patrimonio de afectación a los fines establecidos en este artículo y estará excluida del derecho de prenda general de los acreedores.

La sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones y/o cotizaciones previsionales adeudadas, el acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones, así como la resolución administrativa ejecutoriada que ordene el pago de una multa, se podrá hacer efectiva sobre la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, que ordene los pagos a quien corresponda. Contra dicha resolución no procederá recurso alguno.

En caso de término de la empresa de servicios transitorios el Director del Trabajo, una vez que se le acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes, deberá proceder a la devolución de la garantía dentro del plazo de seis meses, contados desde el término de la empresa.

La resolución que ordene la constitución de dicha garantía, no será susceptible de ser impugnada por recurso alguno. [888] [889]

---

[886] El Dictamen N° 0060/003, de 7.01.10, concluye: **1.-** Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y **2.-** De acuerdo a la doctrina vigente contenida en el Dictamen N° 461/11, de 28.01.09, "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

[887] La Resolución N° 1.612 exenta, 4.09.14, delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

[888] El Dictamen N° 453/14, 30.03.23, concluye que para dar cumplimiento a la obligación señalada en este artículo, las empresas de servicios transitorios sólo podrán presentar boletas de garantía a la vista u otros instrumentos mercantiles que puedan hacerse efectivos contra su sola presentación, en soporte de papel o formato electrónico, los cuales no pueden encontrarse sujetos a: plazos, condiciones procesos de liquidación ni cualquier otra modalidad que dilate o entorpezca el proceso de cobro de la caución.

[889] El Dictamen N° 0639/012, de 5.02.08, absuelve consultas acerca de la oportunidad para renovar y ajustar la garantía a que se refiere este artículo y la forma de computar el número de trabajadores de la EST para ese efecto.

Art. 183-K. Las empresas de servicios transitorios deberán inscribirse en un registro especial y público que al efecto llevará la Dirección del Trabajo. Al solicitar su inscripción en tal registro, la empresa respectiva deberá acompañar los antecedentes que acrediten su personalidad jurídica, su objeto social y la individualización de sus representantes legales. Su nombre o razón social deberá incluir la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "EST".

La Dirección del Trabajo, en un plazo de sesenta días, podrá observar la inscripción en el registro si faltara alguno de los requisitos mencionados en el inciso precedente, o por no cumplir la solicitante los requisitos establecidos en el artículo 183-F, letra a), al cabo de los cuales la solicitud se entenderá aprobada si no se le hubieran formulado observaciones.

En igual plazo, la empresa de servicios transitorios podrá subsanar las observaciones que se le hubieran formulado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida de su solicitud por el solo ministerio de la ley. Podrá asimismo, dentro de los quince días siguientes a su notificación, reclamar de dichas observaciones o de la resolución que rechace la reposición, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante para que ésta ordene su inscripción en el registro.

La Corte conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, con los antecedentes que el solicitante proporcione, y oyendo a la Dirección del Trabajo, la que podrá hacerse parte en el respectivo procedimiento.

Inmediatamente después de practicada la inscripción y antes de empezar a operar, la empresa deberá constituir la garantía a que se refiere el artículo anterior.

Art. 183-L. Toda persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento a las exigencias establecidas en este Código, será sancionada con una multa a beneficio fiscal de ochenta a quinientas unidades tributarias mensuales, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que será reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada. [890]

Art. 183-M. El Director del Trabajo podrá, por resolución fundada, ordenar la cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) por incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional, o

b) por tener la empresa de servicios transitorios la calidad de deudora en un procedimiento concursal de liquidación, salvo que se decrete la continuidad de sus actividades económicas. [891]

Para los efectos de la letra a) precedente, se entenderá que una empresa incurre en infracciones reiteradas cuando ha sido objeto de tres o más sanciones aplicadas por la autoridad administrativa o judicial, como consecuencia del incumplimiento de una o más obligaciones legales, en el plazo de un año. Se considerarán graves todas aquellas infracciones que, atendidos la materia involucrada y el número de trabajadores afectados, perjudiquen notablemente el ejercicio de los derechos establecidos en las leyes laborales, especialmente las infracciones a las normas contenidas en los Capítulos II, V y VI del Título I del Libro I de este Código, como asimismo las cometidas a las normas del Título II del Libro II del mismo texto legal.

De la resolución de que trata este artículo, se podrá pedir su reposición dentro de cinco días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de diez días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante. [892]

Del contrato de puesta a disposición de trabajadores

Art. 183-N. La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, deberá constar por escrito en un contrato de puesta a disposición

[890] La Resolución N° 1.612 exenta, 4.09.14, delega facultades para la aplicación de las multas establecidas en los artículos 183-I y 183-L del Código del Trabajo en funcionarios que indica.

[891] Letra modificada, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 350 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14).

[892] El Dictamen N° 3.519/057, 9.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 350, y 1° transitorio, de la Ley N° 20.720, que modifica los artículos 61, 172 y 183-M del Código del Trabajo, y le incorpora artículo 163 bis, sobre nueva causal legal de término del contrato de trabajo por quiebra del empleador.

de trabajadores de servicios transitorios, que deberá indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo siguiente, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración de la misma y el precio convenido.

Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria.

La individualización de las partes deberá hacerse con indicación del nombre, domicilio y número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes. En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar a el o los representantes legales.

La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá suscribirse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de los dos días de iniciada la prestación de servicios.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme a este Código.

Art. 183-Ñ. Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados; [893]

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria. [894] [895] [896]

Art. 183-O. El plazo del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá ajustarse a las siguientes normas.

---

[893] Atendido el carácter taxativo de las circunstancias previstas en el artículo 183 Ñ, letra a) del Código del Trabajo, que habilitan para celebrar un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, no resulta jurídicamente procedente incluir entre dichas situaciones, la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios de uno o más trabajadores de la empresa usuaria, por el otorgamiento de permisos para efectuar viajes o cursar estudios, por no encontrarse expresamente contempladas en la citada disposición legal. (Dictamen N° 5.127/63, 7.10.15).

[894] El Dictamen N° 0060/003, de 7.01.10, concluye: **1.-** Las EST, no pueden ser generadoras, ni depender, ni encontrarse reunidas para algún fin específico (que no sea el que motiva la puesta a disposición de trabajadores transitorios) ni encontrarse conectadas directa o indirectamente ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, respecto de las empresas usuarias que contraten sus servicios, sin que tales vinculaciones se limiten únicamente al plano económico, circunstancias todas que deberán ser analizadas en cada caso en particular, y **2.-** De acuerdo a la doctrina vigente contenida en El Dictamen N° 461/11, de 28.01.09, "los aumentos ocasionales o extraordinarios que han de justificar un pacto de puesta a disposición sustentado en lo dispuesto en el artículo 183 Ñ, letra e) del Código del Trabajo, serán los que tengan lugar por una ocasión o accidentalmente o que sean de aquellos que se suman al trabajo de ordinaria ocurrencia en la empresa usuaria", a partir de lo cual se desprende, que el que se trate la labor extraordinaria de un ámbito propio del giro de la empresa no impide que pueda servir de justificación para un contrato de puesta a disposición, en la medida que se verifiquen las circunstancias recién consignadas.

[895] El Dictamen N° 3.199/049, de 15.07.10, concluye: **1.** La referencia expresada en El Dictamen N° 4.926/066, de 4.12.09, según la cual la calidad de estacional de las labores agrícolas de temporada que se desarrollen en la empresa usuaria, y que justifiquen un contrato de puesta a disposición, sea una circunstancia que "deba resolverse en cada caso en particular", únicamente persigue poner énfasis en que la justificación formal de la puesta a disposición (la estacionalidad de las labores) debe verificarse, en los hechos, según la circunstancia de cada labor, de acuerdo a la estimación de quienes participen de dichos pactos, sin que corresponda en ello participación alguna a la autoridad administrativa, **2.** La estacionalidad de las labores agrícolas se refiere a que las mismas, por su propia naturaleza, sólo pueden desarrollarse en determinadas épocas del año.

[896] V. Dictámenes N°s 4.375/99, 25.10.07, y 5.657/37, 7.11.18.

En el caso señalado en la letra a) del artículo anterior, la puesta a disposición del trabajador podrá cubrir el tiempo de duración de la ausencia del trabajador reemplazado, por la suspensión del contrato o de la obligación de prestar servicios, según sea el caso.

En los casos señalados en las letras b) y e) del artículo anterior, el contrato de trabajo para prestar servicios en una misma usuaria no podrá exceder de 90 días. En el caso de las letras c) y d) dicho plazo será de 180 días, no siendo ambos casos susceptibles de renovación. Sin embargo, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días en su caso.

Art. 183-P. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 183-Ñ, no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios, en los siguientes casos:

a) para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;

b) para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o [897]

c) para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

La contravención a lo dispuesto en este artículo excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Art. 183-Q. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Del contrato de trabajo de servicios transitorios

Art. 183-R. El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 de este Código.

La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios. [898]

Art. 183-S. En ningún caso la empresa de servicios transitorios podrá exigir ni efectuar cobro de ninguna naturaleza al trabajador, ya sea por concepto de capacitación o de su puesta a disposición en una usuaria.

Art. 183-T. En caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de expirado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

Art. 183-U. Los contratos de trabajo celebrados en supuestos distintos a aquellos que justifican la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ, o que tengan por objeto encubrir una relación de trabajo de carácter permanente con la usuaria, se entenderán celebrados en fraude a la ley,

[897] V. Dictamen N° 4.248/109, 11.09.17.

[898] La puesta a disposición de trabajadores en una empresa usuaria da lugar al contrato de trabajo de servicios transitorios a que se refiere este artículo, aun cuando los servicios prestados se extiendan por breve tiempo, debiendo en todo caso respetarse los plazos máximos establecidos en el artículo 183-O del mismo Código (Dictamen N° 1.965/034, de 12.05.08).

excluyendo a la usuaria de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

Art. 183-V. El trabajador de servicios transitorios que haya prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo celebrados con una misma empresa de servicios transitorios, durante a lo menos 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato, tendrá derecho a una indemnización compensatoria del feriado.

Por cada nuevo período de doce meses contado desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tendrá derecho a ésta.

La indemnización será equivalente a la remuneración íntegra de los días de feriado que proporcionalmente le correspondan al trabajador según los días trabajados en la respectiva anualidad. La remuneración se determinará considerando el promedio de lo devengado por el trabajador durante los últimos 90 días efectivamente trabajados. Si el trabajador hubiera trabajado menos de 90 días en la respectiva anualidad, se considerará la remuneración de los días efectivamente trabajados para la determinación de la remuneración.

Art. 183-W. Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.

Art. 183-X. La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código.

Art. 183-Y. El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Art. 183-Z. En la remuneración convenida, se considerará la gratificación legal, el desahucio, las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, y cualquier otro concepto que se devengue en proporción al tiempo servido, salvo la compensación del feriado que establece el artículo 183-V.

Art. 183-AA. La usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos llevará la Dirección del Trabajo, quedará, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas del presente Párrafo 2°. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, con una multa equivalente a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador contratado.

Art. 183-AB. La usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas, en los términos previstos en este Párrafo. [899] [900]

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744. [901]

Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios. [902]

Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará. [903] [904] [905]

---

[899] Atendido a lo dispuesto en este artículo, la empresa usuaria detenta una responsabilidad directa, en lo referido a la obligación de entregar implementos de seguridad y protección personal respecto de los trabajadores de servicios transitorios que se desempeñan en sus instalaciones. (Dictamen N° 2.845/047, 27.05.16).

[900] El inciso 3° del artículo 68 de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, consagra: "Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior". A nivel reglamentario, el Decreto N° 594 del Ministerio de Salud, de 29.04.2000, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece en su artículo 53 que: "El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo". (Dictamen N° 2.845/047, 27.05.16).

[901] El inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, señala: "Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.". **N. del E.:** El decreto 76, de 2006, de Previsión Social, aprobó el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.
Por su parte, el artículo 66 de la Ley N° 16.744, prescribe: "En toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que tendrán las siguientes funciones:
1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en la empresa y de cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud;
4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
El representante o los representantes de los trabajadores serán designados por los propios trabajadores.
El reglamento deberá señalar la forma cómo habrán de constituirse y funcionar estos comités.
En aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.
Las empresas estarán obligadas a adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que les indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario; pero podrán apelar de tales resoluciones ante el respectivo organismo administrador, dentro del plazo de 30 días, desde que le sea notificada la resolución del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad".
El incumplimiento de las medidas acordadas por el Departamento de Prevención o por el Comité Paritario, cuando hayan sido ratificadas por el respectivo organismo administrador, será sancionado en la forma que preceptúa el artículo 68°.
Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a las actividades a que se refiere el artículo 162°-A del Decreto Ley 2.200, de 1978.". **N. del E.:** La referencia debe entenderse hecha al artículo 96 del Código del Trabajo".

[902] El artículo 76 de la Ley N° 16.744, señala: "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia. Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio Nacional de Salud.
Los organismos administradores deberán informar al Servicio Nacional de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.
Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.
En estos mismos casos el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.
Las infracciones a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, las que serán aplicadas por los servicios fiscalizadores a que se refiere el inciso cuarto.".

[903] El artículo 69 de la Ley N° 16.744, señala: "Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:
a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral".

[904] El Dictamen N° 0274/004, 20.01.15, concluye: La obligación de constituir el Comité Paritario de Faena a que se refiere el inciso 3º del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, recae sobre la empresa usuaria, siempre que se cumplan los requisitos que para dichos efectos dispone el artículo 14 del Decreto N° 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pudiendo quedar liberada de esta obligación en el evento que disponga de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido de conformidad a las normas del D.S. N° 54, de 1969, en cuyo caso éste podrá asumir las funciones del de Faena.

[905] El Dictamen N° 4.792/082, 8.11.10, concluye que la empresa XXX se encuentra obligada a constituir un Comité Paritario de Faena, en la medida que concurran los requisitos señalados en el presente informe, pudiendo quedar liberada de esta obligación si dispone que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad constituido en ella, asuma las funciones del de Faena, a que se refiere el inciso 3° del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744.

Normas Generales

Art. 183-AC. En el caso de los trabajadores con discapacidad, el plazo máximo de duración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios establecido en el párrafo segundo del inciso primero del artículo 183-O, será de seis meses renovables.

Art. 183-AD. Las empresas de servicios transitorios estarán obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10 por ciento de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la ley N° 19.518. [906] [907]

La Dirección del Trabajo verificará el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo.

Art. 183-AE. Las trabajadoras contratadas bajo el régimen contemplado en este Párrafo, gozarán del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

Si por alguna de las causales que establece el presente Párrafo se determinare que la trabajadora es dependiente de la usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del presente Código.

[906] La Ley N° 19.518 (D.O.: 14.10.97), fija Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. El párrafo 4° del Título I de la referida norma se refiere a la capacitación y su financiamiento.

[907] El Dictamen N° 0220/007, de 15.01.08, se refiere al cálculo del porcentaje de trabajadores de que trata este inciso.

LIBRO II

DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES [908] [909] [910] [911] [912] [913] [914] [915] [916] [917] [918] [919] [920] [921] [922] [923] [924] [925] [926] [927] [928] [929] [930] [931] [932] [933] [934]

[908] El Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud (D.O.: 29.04.00), aprobó el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. La Ley N° 21.776 (D.O.: 30.10.25), reconoce la función de las y los recolectores de residuos domiciliarios y establece obligaciones para la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

[909] El Decreto N° 1.907, de 1998, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó, entre otros, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N°s. 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes; 136, relativo a la protección de los trabajadores contra los riesgos de intoxicación por benceno, y 162, sobre utilización del asbesto en condiciones de seguridad.

[910] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[911] El Decreto N° 44, 3.08.23, de Previsión Social (D.O.: 27.07.24), aprueba nuevo Reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable, y deroga los Decretos supremos N°s 40 y 54, ambos de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre prevención de riesgos profesionales y para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

[912] El Decreto N° 109, 10.05.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[913] El Decreto exento N° 2, 10.01.23, de Previsión Social (D.O.: 3.02.23), dicta la Guía para la Implementación del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Mipyme). Rige a contar del 1.05.23.

[914] El Decreto N° 20, 26.02.01, de Previsión Social (D.O.: 16.06.01), aprueba Reglamento sobre de normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícolas de temporada.

[915] El Decreto N° 19, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), crea y regula el funcionamiento de un Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

[916] El Decreto N° 20, 11.07.11, de Previsión Social (D.O.: 29.09.11), establece un Comité de Ministros para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

[917] El Decreto N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 19.08.11), promulgó el Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo. El Decreto N° 2, 19.01.24, de Previsión Social (D.O.: 7.05.24), aprueba texto de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2024-2028. El Decreto exento N° 74, 9.08.25, de Previsión Social (D.O.: 25.11.25), aprueba Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025-2028. La Resolución exenta N° 129, 29.01.25, de la Subsecretaría de Previsión Social, dicta Guía para la elaboración de Mapas de Riesgos Laborales al interior de las entidades empleadoras. La Resolución exenta N° 156, 5.03.18, de la Superintendencia de Seguridad Social, Aprueba Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744. La Circular N° 23, 19.03.18, actualiza Instrucciones complementarias de Accidentes del Trabajo y de Ocultamiento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y nueva Guía Técnica de Apoyo para la Investigación de Accidentes del Trabajo. La Circular N° 24, 26.03.18, se refiere a la obligación de informar y remite Guía Técnica de apoyo a la Fiscalización.

[918] El Decreto N° 148, 9.08.24, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 5.10.24), promulga el "Convenio Nº 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas, 1995", de la Organización Internacional del Trabajo.

[919] El Decreto N° 72, de 1985, de Minería, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado se contiene en el Decreto N° 132, de 2004, de Minería, contiene el Reglamento de Seguridad Minera. El Decreto N° 109, 3.11.17, del M. de Energía, aprueba reglamento de seguridad de las instalaciones eléctricas destinadas a la producción, transporte, prestación de servicios complementarios, sistemas de almacenamiento y distribución de energía eléctrica. La Resolución exenta N° 747, 3.05.22, del Servicio Nacional de Geología y Minería, aprueba norma que establece categorías de contravenciones a los reglamentos de policía y seguridad minera y señala sanciones para cada caso.

[920] El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[921] El Decreto N° 752, de 1982, del Ministerio de Defensa Nacional (D.O.: 10.11.82), aprueba el reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el Reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por D.S. (M.) N° 302, de 2 de abril de 1966. Extracto de Resolución exenta N° 38, 10.01.22. Aprueba Guía de dispositivos de seguridad para buceo laboral.

[922] El Decreto N° 160, de 2008, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción (D.O.: 7.07.09), aprueba Reglamento de seguridad para las instalaciones y operaciones de producción y refinación, transporte, almacenamiento, distribución y abastecimiento de combustibles líquidos.

[923] V. Decreto N° 78, de 2012, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones (D.O.: 17.05.12), que aprueba Manual de Señalización de Tránsito, y que, entre otros, norma medidas de seguridad para trabajos en la vía.

[924] El Decreto N° 43, de 2016, del Ministerio de Salud (D.O.: 29.03.16), aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas. Su artículo 1° prescribe que sus disposiciones regirán preferentemente sobre lo establecido en materias de almacenamiento en el Decreto N° 157 de 2005, del Ministerio de Salud (D.O.: 30.06.07), Reglamento de Pesticidas de Uso Sanitario y Doméstico, y de lo establecido en el artículo 42 del Decreto N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

[925] V., además: Título III, de la higiene y seguridad de los lugares de trabajo, del Libro III, de la higiene y seguridad del ambiente y de los lugares de trabajo, del Código Sanitario (D.F.L. N° 725, de 1.967, del Ministerio de Salud Pública (D.O.: 31.01.68) y el Decreto N° 655, de 1940, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (D.O.: 7.03.41), que aprueba el Reglamento sobre higiene y seguridad industriales.

[926] V. Decreto N° 173, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 20.10.82), que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, y Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.03.82), sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

[927] V. Decreto N° 1.113, de 2013, del Ministerio de Salud (D.O.: 14.11.13), que aprueba norma técnica N° 157, denominada "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud".

[928] La Resolución exenta N° 514, 20.02.20, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía para la evaluación y control de riesgo por exposición a frío a la intemperie. La Resolución exenta N° 118, 26.01.21, del Instituto de Salud Pública, aprueba Instructivo para evaluación de la luminancia e iluminancia en los lugares de trabajo. La Resolución exenta N° 634, 15.03.23 (D.O.: 5.04.23), del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de conceptos básicos e indicadores en seguridad y salud en el trabajo, versión 2.0. La Resolución exenta N° 793, 30.03.23 (D.O.: 5.04.23), del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de ergonomía para identificación y control de factores de riesgo por el uso de equipos con pantallas de visualización de datos (PVD). La Resolución exenta N° 378, 4.03.24, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de ergonomía Metodología de análisis ergonómico, orientaciones para su práctica en sistemas laborales. La Resolución exenta N° 1.660, 6.12.24, de la Subsecretaría de Salud Pública (D.O.: 28.12.24), aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Factores de Riesgos de Trastornos Musculoesqueléticos. La Resolución exenta N° 5.199, 30.07.25, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de Ergonomía: Procedimientos para la aplicación de cuestionarios de percepción de esfuerzo, síntomas y funcionalidad para la gestión de riesgos músculo-esqueléticos. La Resolución exenta N° 1.697, 26.12.25, de la Subsecretaría de Salud, aprueba documento denominado Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos V3 y deja sin efecto resoluciones que indica.

[929] V. Ley N° 18.302 (D.O.: 2.05.84), sobre seguridad nuclear; Decreto N° 133, de 1984, del Ministerio de Salud (D.O.: 23.08.84), que aprueba reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, y el Decreto N° 3, de 1985, del Ministerio de Salud (D.O.: 25.04.85), que aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas.

[930] El Decreto N° 99, 22.12.14, del Ministerio de Minería (D.O.: 19.03.15), aprueba Reglamento para la homologación de cursos de inducción básica en faenas mineras. La Resolución N° 124 exenta, 15.01.16 (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, establece los contenidos del curso homologado de inducción básica en faenas mineras, en conformidad al Art. 4 del Reglamento para la Homologación de Cursos de Inducción Básica en Faenas Mineras, aprobado por Decreto N° 99, de 2014. La Resolución N° 135 exenta, 18.01.16 (D.O.: 6.02.16), del Servicio Nacional de Geología y Minería, declara la creación y apertura de los Libros de Empresas Mineras y Entidades Calificadoras que establece el DS N° 99, de 2014, que aprueba el Reglamento para la Homologación del Curso de Inducción Básica en Faenas Mineras.

[931] El Decreto N° 148, 12.06.03, del Ministerio de Salud, aprueba el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.

[932] El Decreto N° 298, 25.11.94, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Reglamenta el Transporte de Carga Peligrosa por Calles y Caminos.

[933] El Decreto N° 76, 14.12.06, de Previsión Social, aprueba Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que realizan empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

[928] El Decreto N° 4, 15.01.26, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 27.03.26), promulga el Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981, de la Organización Internacional del Trabajo.

Título I
NORMAS GENERALES

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. [935] [936] [937] [938] [939] [940] [941] [942] [943] [944]

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. [945] [946]

Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios. [947] [948]

---

935 El Dictamen N° 2.913/050, de 20.07.11, señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

936 El Dictamen N° 0272/002, 20.01.15, concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que el empleador exija al trabajador la presentación del resultado del examen preventivo de salud común, ante el organismo que realiza la evaluación de salud ocupacional. 2. Corresponde al empleador, igualmente, exigir la práctica de exámenes preventivos de salud común y una evaluación periódica de salud ocupacional, para aquellos trabajadores que realizan labores a gran altura expuestos a hipobaria intermitente crónica. 3. El tiempo destinado por el trabajador en la realización del control médico preventivo y ocupacional, por el desempeño de labores a gran altura geográfica, deberá considerarse en el cómputo de la jornada de trabajo. 4. Las sanciones que deban aplicarse al empleador por los incumplimientos en que incurra con motivo de las disposiciones contenidas en el citado decreto, serán aquellas que disponga la autoridad de salud respectiva, sin perjuicio de la facultad de este Servicio para fiscalizar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 184 del Código del Trabajo.

937 El inciso 3° del artículo 68 de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, consagra: "Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior". A nivel reglamentario, el Decreto N° 594 del Ministerio de Salud, de 29.04.2000, que aprueba el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece en su artículo 53 que: "El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo". (Dictamen N° 2.845/047, 27.05.16).

938 La Ley N° 21.342, establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica. El inciso final de su artículo 7° prescribe que la fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores. La Circular N° 13, 17.02.22, actualiza instrucciones de fiscalización en materias de seguridad y salud por enfermedad COVID-19 y sobre seguro individual obligatorio contenido en Ley 21.342. El Dictamen N° 1.702/21, 23.06.21, se refiere e interpreta disposiciones respecto de las cuales la Dirección del Trabajo tiene competencia y que se encuentran contenidas en la Ley N° 21.342 (D.O.: 1.06.21).

939 La Circular N° 24, 26.03.18, se refiere a la obligación de informar y remite Guía Técnica de apoyo a la Fiscalización.

940 El artículo 21 del Decreto N° 40, 11.02.69, del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

941 El Dictamen N° 1.116/04, 6.03.20, fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (COVID-19). Esta doctrina ha sido complementada por los Dictámenes N°s. 1.239/05, 19.03.20 y 1.283/06, 22.03.20, que fijan criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19. El Dictamen N° 167/01, 27.01.22, complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 1.239/5, 19.03.20, en razón de la última modificación de la Resolución N° 994, Exenta de 2021, del Ministerio de Salud, que establece el Cuarto Plan "Paso a Paso", realizada mediante la Resolución N° 90, Exenta de 2022, de ese mismo Ministerio (D.O.: 25.01.22). El Dictamen N° 482/09, 23.03.22, atiende diversas consultas sobre el proceso de vacunación en contra del COVID-19. El nuevo artículo 318 ter incorporado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 21.240 al Código Penal, sanciona la inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

942 El nuevo artículo 318 ter incorporado por el N° 2 del artículo 1° de la Ley N° 21.240 al Código Penal, dispone: "El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.".

943 La Resolución exenta N° 831, 5.03.26, de la Subsecretaría de Prevención del Delito, establece elementos defensivos y de protección adicionales para guardias de seguridad privada especializados en espectáculos de fútbol profesional.

944 La Resolución exenta N° 2.518, 12.05.26, del Instituto de Salud Pública (D.O.: 9.06.26), aprueba documento "Espacios de trabajo inclusivos para personas neurodivergentes: diseño universal y ajustes razonables para la gestión psicosocial, el confort ambiental térmico, acústico y lumínico".

945 Esta Dirección en Dictamen N° 5.469/292, de 12.09.1997, ha sostenido que "La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador". Por consiguiente, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que "el deber de seguridad, "adoptar todas las medidas necesarias", se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso". (Dictamen N° 4.334/69, 5.11.14).

946 El N° 2 del Dictamen N° 4.334/69, 5.11.14, concluye: es deber del empleador asegurar y adoptar, respecto de aquellos trabajadores que presten servicios durante días de partidos de futbol de alta convocatoria o de manifestaciones, todas las medidas necesarias que permitan prever cualquier exposición a riesgos que pueda afectar la integridad física y psíquica de los trabajadores, de tal modo que se les proporcione una eficaz protección y, en caso de ocurrir algún accidente, emergencia o hecho delictivo, proporcionar los medios o garantizar el acceso a una adecuada atención médica, hospitalaria o farmacéutica. Lo anterior, sin perjuicio de las facultades que corresponden a Carabineros de Chile en el interés de resguardar el orden y la seguridad pública.

947 El Decreto Ley N° 3.557, de 1.980, del Ministerio de Agricultura (D.O.: 9.02.81), establece disposiciones sobre protección agrícola.

948 El Decreto N° 158, 30.09.14, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones para la Seguridad Sanitaria de las Personas en la Aplicación Terrestre de Plaguicidas Agrícolas. Rige a contar del 1.01.16. Diario Oficial 23.06.15.

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. [949] [950] [951]

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. [952]

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores. [953] [954]

Art. 184 bis. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

---

[949] Las disposiciones de la Ley N° 20.096 (D.O.: 23.03.96), establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

[950] Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas. (Dictamen N° 5.546/105, de 30.12.10).

[951] El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

[952] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[953] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08), anteriormente modificado por el artículo 4° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[954] El Dictamen N° 5.413/099, de 21.12.10, complementa Dictamen N° 4.022/057, de 9.10.09, únicamente en lo relativo a la posibilidad de otorgar alimentación a través de otras modalidades que cumplan cabalmente con la obligación de los artículos 98 y 184 del Código del Trabajo, en el sentido que sólo cuando el remolcador efectúe sus labores habituales en bahía o poza de abrigo se estimaría cumplida la citada obligación al proporcionar alimentos preparados adecuadamente para su consumo por parte de la dotación de la nave, esto es, que no sea necesaria a bordo la intervención de la tripulación en la elaboración de los mismos para ser consumidos.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. [955] [956] [957]

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. [958]

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

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

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

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

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

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

Dicha visita podrá motivarse, también, en una denuncia realizada por cualquier persona que informe de la existencia de un hecho o circunstancia que ponga en grave riesgo la salud de los trabajadores. [959]

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

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

Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

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

---

955 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.012 (D.O.: 9.06.17).

956 El Dictamen N° 4.604/112, 3.10.17, atiende diversas consultas respecto del nuevo artículo 184 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.012, publicada en el Diario Oficial de 9.06.17.

957 El Decreto exento N° 2, 10.01.23, de Previsión Social (D.O.: 3.02.23), dicta la Guía para la Implementación del Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres en Centros de Trabajo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (Mipyme). Rige a contar del 1.05.23.

958 El Dictamen N° 2.913/050, de 20.07.11, señala que el empleador está obligado a exigir al trabajador exámenes médicos de aptitud para poder desempeñarse en labores consideradas insalubres o peligrosas. Asimismo, no puede requerirle que tales exámenes se realicen en sus días de descanso, ya sea en un régimen ordinario, o excepcional, de distribución de jornada de trabajo y descansos.

959 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 3° de la Ley N° 20.308 (D.O.: 27.12.08).

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. [960]

[960] Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias. 2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada. (Dictamen N° 4.624/079, de 22.10.10).

Título II

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL [961] [962] [963] [964] [965] [966] [967]

Art. 194. El presente Título se regirá por el principio de parentalidad positiva, que incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas; el principio de corresponsabilidad social, que comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado, y el principio de protección a la maternidad y la paternidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras. Dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador.

Los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión realizadas directamente por el empleador o a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744. La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para la ejecución de estas acciones y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744. [968]

La protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. [969] [970]

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

---

961 El artículo único N° 5 del artículo único de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23), sustituyó, como aparece en el texto, el epígrafe de este título. Anteriormente, el artículo único, N° 1, de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14), había sustituido el epígrafe de este título. El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

962 El Decreto N° 1.907, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección a la maternidad, con la reserva a que se alude en los considerandos del mismo decreto.

963 V. en website institucional: Modelos de comunicación para comunicar al empleador el uso del derecho al postnatal parental.

964 El inciso 1° del artículo 3° de la Ley N° 21.010, establece una cotización del 0,03% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores, de cargo del empleador, destinada a la creación de un fondo cuyo objetivo será el financiamiento de un seguro para las madres y padres trabajadores de hijos e hijas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con la finalidad de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas. Durante dicho período las madres y padres trabajadores tendrán derecho a una prestación económica que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual, la que se financiará con cargo al fondo. El artículo segundo transitorio de la misma Ley citada, se refiere a la implementación gradual de esta cotización, fijando porcentajes y períodos a partir del año 2017 y hasta 2020.

965 Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

966 La Circular N°3.803, 26.01.24, de la Superintendencia de Seguridad Social, regula la asistencia técnica en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral entre las entidades empleadoras y las personas trabajadoras.

967 El Dictamen N° 67/1, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23), que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

968 El artículo único, N° 6, letra a), de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23), incorporó los incisos primero y segundo, nuevos en este artículo, como aparecen en el texto. El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

969 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 6, letra b), de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). Anteriormente, este inciso había sido modificado por el artículo único, N° 2, letra a), de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

970 El Decreto N° 1.433, 18.10.11, de Hacienda (D.O.: 12.11.11), aprueba el Reglamento para la aplicación del derecho al permiso postnatal parental establecido en la Ley N° 20.545 para el sector público.

Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional. [971] [972]

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. [973]

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

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. [974] [975] [976] [977]

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

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

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

---

971 Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 2, letra b), de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14).

972 El Dictamen N° 537/07, 6.02.14, establece que las trabajadoras sujetas a contrato de aprendizaje contemplado en el Capítulo I, Título II del Libro I del Código del Trabajo, son beneficiarias de las normas sobre protección a la maternidad y en tal carácter se encuentran amparadas por el fuero maternal.

973 El Dictamen N° 3.342/048, 1.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.764.

974 El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
a) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
b) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

975 El artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.
Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.
Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.
El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo.".

976 El Dictamen N° 4.680/086, de 25.11.08, concluye que esta norma es aplicable a los trabajadores contratados con jornada a tiempo parcial, de manera que los mismos, al igual que aquellos contratados con jornada completa, tienen derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, los que deben hacerse efectivos en aquellos días en que se encuentra distribuida su respectiva jornada laboral.

977 El N° 1 del artículo 74 de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), sustituye en el inciso segundo del artículo 195 la expresión "los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620" por "los artículos 18, 38 y 43 de la Ley de Adopción". El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), señala que esta modificación entrará en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el artículo segundo transitorio se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el artículo cuarto transitorio.

Asimismo, no obstante cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis. [978] [979] [980]

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

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

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

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado. [981] [982]

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. 197 bis. Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195. [983]

---

978 Los subsidios por incapacidad laboral que se otorguen en virtud de este y los siguientes artículos de este Código, se rigen por las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), y en lo pertinente, por las leyes N°s. 18.418 y 18.469 (Según el artículo 1° de la Ley N° 19.299 (D.O.: 12.03.94).

979 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 1, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.482 (D.O.: 4.01.11); por el artículo único de la Ley N° 20.047 (D.O.: 2.09.05); por el artículo 1°, N° 2, de la Ley N° 20.137 (D.O.: 16.12.06), y por el artículo único de la Ley N° 20.367 (D.O.: 7.08.09).

980 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083, 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

981 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 2, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

982 El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083, 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

983 El Ord. N° 2.871, 30.05.16, atiende consulta relativa al postnatal parental que corresponde a quienes, por resolución judicial, se les ha confiado el cuidado personal de un niño menor de seis meses.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del Decreto con Fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982. [984]

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en

[984] El D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantia para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos leyes N°s. 307 y 603, ambos de 1974. El Decreto N° 20, 6.03.19, reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes como beneficiarios del Sistema Único de Prestaciones Familiares del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 21.133, que modifica las normas para la incorporación de los trabajadores independientes a los regímenes de protección social y deroga Decreto N° 26, de 2011.

los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto. [985] [986] [987] [988] [989] [990]

Art. 198. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis. [991] [992] [993] [994]

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 o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. [995] [996]

Si los beneficios precedentes fueren 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 niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

---

985 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 3, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

986 El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083 , de 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

987 El Dictamen N° 4.843/095, de 7.12.11, concluye que el permiso posnatal parental no procede en caso de que la madre sufra la pérdida del hijo recién nacido, o que este nazca muerto.

988 El Dictamen N° 1.704/32, 24.03.16, concluye: 1. Resulta jurídicamente procedente que la madre o padre trabajador, que goza de una descanso postnatal parental en régimen de media jornada, goce simultáneamente de feriado legal, circunstancia en la que los días de feriado a que tiene derecho, pueden ser imputados en bloques de medio día, y 2. La oportunidad y forma en que la madre trabajadora puede ejercer la opción respecto al régimen de jornada en que hará uso de su descanso postnatal parental, se encuentra específicamente reglamentada, razón por la que no resulta jurídicamente procedente modificar dicha decisión, sobre todo cuando el referido descanso ya se ha iniciado.

989 El Dictamen N° 606/10, 31.01.18, concluye que no existe inconveniente jurídico para que un padre trabajador haga uso del permiso post natal parental traspasado por la madre trabajadora independiente, que emite boletas de honorarios, cuando aquella ha optado por dicha modalidad, de conformidad al artículo 197 bis del Código del Trabajo, y complementa en el sentido indicado lo sostenido por esta Dirección, en Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.2011. V. Circular N° 2.777, 18.10.11, de la Superintendencia de Seguridad Social, sobre subsidios maternales y que imparte instrucciones para la aplicación de la Ley N° 20.545 a los organismos administradores del régimen de subsidios por incapacidad laboral.

990 La Ley N° 21.510 (24.11.22), extendió transitoriamente el permiso postnatal parental. Anteriormente, el Título II de la Ley N° 21.474 (D.O.: 27.07.22), también había establecido un permiso postnatal parental en los términos que la misma norma señaló.

991 El Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1.06.78, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 24.07.78), establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado.

992 El Decreto N° 210, de 12.07.85, del Ministerio de Salud (D.O.: 17.06.86), aprobó el reglamento sobre subsidios por reposo maternal y permisos por enfermedad del hijo menor de un año.

993 Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 4, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

994 El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083 , de 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

995 Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra v) del artículo 41 de la Ley N° 20.830 (D.O.: 21.04.15).

996 El N° 2 del artículo 74 de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), intercala en el inciso segundo del artículo 199, entre la expresión "como medida de protección" y el punto y seguido, la siguiente frase: "o en virtud de lo previsto en los artículos 18, 38 o 43 de la Ley de Adopción". El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), señala que esta modificación entrará en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el artículo segundo transitorio se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el artículo cuarto transitorio.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.

En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. [997]

Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpliéndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho. [998] [999] [1000]

---

[997] La citada letra d) del artículo 6° de la Ley N° 20.422 (D.O.: 10.02.10), dispone que se entiende por cuidador, a toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.

[998] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo segundo de la Ley N° 21.063 (D.O.: 30.12.17). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.535 (D.O.: 3.10.11). La Ley N° 21.063 (D.O.: 30.12.17), establece un seguro obligatorio para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en esa misma ley. El Decreto N° 69, 7.05.18, de Previsión Social (D.O.: 3.01.19), aprueba Reglamento de los artículos 12 y 13 de la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas. La Circular N° 3.346, 31.01.18 , de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones a las entidades e instituciones que participan en la gestión y administración del seguro de la Ley N° 21.063, para el otorgamiento del beneficio y pago del subsidio. El Decreto N° 112, 20.12.18, aprueba Reglamento que establece los factores y mecanismos para determinar la asignación de los gastos de administración del Seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas de la Ley N° 21.063. El Decreto N° 14, 21.03.24, de Previsión Social, aprueba Reglamento del inciso séptimo del artículo 15 de la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas (SANNA) que padezcan las enfermedades que indica. La Resolución exenta N° O-01-S-01258, 30.04.25, de la Superintendencia de Seguridad Social, aprueba el Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidio por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA (Diario Oficial 20.05.25).

[999] El Dictamen N° 3.713/40, 25.09.13, reconsidera doctrina contenida en Ord. N° 4.243/088, 28.10.11, que fijó sentido y alcance de este artículo, en su texto fijado por la Ley N° 20.535 (D.O.: 3.10.11), en cuanto concede permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas, y establece un plazo para el aviso de los permisos del referido artículo 199 bis, concluyendo que para acceder al beneficio del permiso laboral consagrado en este mismo artículo, tratándose de un menor con discapacidad o un mayor de 18 años con discapacidad mental o dependencia severa, se requiere de su inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, resultando del todo inoficioso la exigencia de contar con el certificado de la discapacidad emitido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o COMPIN.

[1000] V. Detalles de la nueva normativa y las etapas de su entrada en vigencia en el sitio web: http://www.suseso.cl/sel/606/w3-propertyvalue-137400.html

Art. 200. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habérsele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620. [1001] [1002] [1003] [1004] [1005]

Art. 201. Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses. [1006]

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe

[1001] El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
c) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
d) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

[1002] El artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "Recibida por el tribunal la solicitud de adopción, la acogerá a tramitación una vez verificado el cumplimiento de los requisitos legales. En la misma resolución ordenará agregar los antecedentes del proceso previo de susceptibilidad para la adopción y citará a los solicitantes, con sus antecedentes de idoneidad y medios de prueba, a la audiencia preparatoria, que se llevará a cabo entre los cinco y los diez días siguientes. Se deberá, asimismo, citar al menor, en su caso.
Si en base a los antecedentes expuestos se acreditan las ventajas y beneficios que la adopción le reporta al menor, podrá resolver en la misma audiencia. En caso contrario, decretará las diligencias adicionales que estime necesarias, a ser presentadas en la audiencia de juicio, la que se realizará dentro de los quince días siguientes. Las diligencias no cumplidas a la fecha de realización de la audiencia se tendrán por no decretadas y el tribunal procederá a dictar sentencia, sin más trámite.
Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.
El juez, en cualquier etapa del procedimiento, podrá poner término al cuidado personal del menor por los interesados, cuando así lo estime necesario para el interés superior de aquél. En todo caso, cesará de pleno derecho si el tribunal denegare la solicitud de adopción, de lo que se dejará constancia en la misma sentencia, la cual dispondrá además la entrega del menor a quien confíe su cuidado en lo sucesivo.".

[1003] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 5, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11).

[1004] El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083, 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

[1005] El N° 3 del artículo 74 de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), reemplaza el artículo 200 por el siguiente:
"Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, porque se le ha otorgado judicialmente el cuidado personal como medida de protección, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tenga menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.
En caso de que la trabajadora o el trabajador tenga a su cuidado un menor de edad, porque se le ha otorgado judicialmente aquél en virtud de lo previsto en los artículos 18 o 38, o en el artículo 43, en caso de no haberse concedido anteriormente, todos de la Ley de Adopción, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, en estos casos tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas, cualquiera sea la edad del menor de edad.
A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente la resolución judicial o el acta de la audiencia en que se les haya otorgado el cuidado personal del menor de edad como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 18, 38 o 43 de la Ley de Adopción.".
El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), señala que esta modificación entrará en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el artículo segundo transitorio se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el artículo cuarto transitorio.

[1006] Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar al infractor. (Dictamen N° 1.514/13, de 28.04.14).

a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. [1007] [1008] [1009]

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

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

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. [1010] [1011] [1012]

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

[1007] El artículo 19 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), dispone: "El juez ante el cual se siga alguno de los procedimientos regulados en este Título, podrá confiar el cuidado personal del menor a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlo y cumplan con los requisitos señalados en los artículos 20, 21 y 22. Para los efectos de resolver dicha solicitud, el juez citará a una audiencia para dentro de quinto día, debiendo concurrir los solicitantes con los antecedentes que avalen su petición. El procedimiento será reservado respecto de terceros distintos de los solicitantes.
La resolución que apruebe dicha solicitud producirá sus efectos sólo una vez ejecutoriada la sentencia que declare que el menor de edad es susceptible de ser adoptado. Excepcionalmente, mediante resolución fundada, podrá autorizarse el cumplimiento de dicha resolución durante el curso del respectivo procedimiento, en los siguientes casos:
e) Cuando se siga el procedimiento regulado en el artículo 9°, una vez certificado el vencimiento del plazo de treinta días a que se refiere su encabezamiento, sin que se haya producido la retractación de la voluntad de entregar al menor en adopción y no se haya deducido oposición.
f) En los casos a que se refiere el artículo 12, desde el término de la audiencia preparatoria, en caso que no se haya deducido oposición a que se declare que el menor es susceptible de ser adoptado. En su caso, se considerará especialmente la concurrencia de alguna de las presunciones que establece el artículo 12 de la presente ley.
En los casos a que se refiere el inciso precedente el juez informará personalmente a los interesados acerca del estado del procedimiento, advirtiéndoles sobre la eventualidad de que, en definitiva, se deniegue la declaración del menor como susceptible de ser adoptado.
Los menores cuyo cuidado personal se confíe a quienes hayan manifestado al tribunal su voluntad de adoptarlos serán causantes de asignación familiar, y en esa calidad podrán acceder a los beneficios previstos en las leyes N°s. 18.469 y 18.933, según el caso, y los otros que les correspondan.
Si hubiese procesos de protección incoados en relación con el menor, el juez ordenará acumularlos a los autos.".

[1008] El inciso tercero del artículo 24 de la Ley de Adopción (19.620, D.O.: 5.08.99), señala: "Si los solicitantes no tienen el cuidado personal del menor, deberán solicitarlo conjuntamente con la adopción, procediendo el juez a resolver en la audiencia preparatoria, pudiendo disponer las diligencias que estime pertinentes para establecer la adaptación a su futura familia.".

[1009] El N° 4 del artículo 74 de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), sustituye en el inciso segundo del artículo 201 la expresión "ley N° 19.620" por "Ley de Adopción", y la frase "al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley", por "a los artículos 18, 38 o 43 de la Ley de Adopción o bien le otorgue el cuidado de acuerdo con el artículo 41 de la misma ley". El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), señala que esta modificación entrará en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el artículo segundo transitorio se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el artículo cuarto transitorio.

[1010] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 6, de la Ley N° 20.545 (D.O.: 17.10.11). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo el artículo único, N° 2, de la Ley N° 19.591 (D.O.: 9.11.98).

[1011] El Dictamen N° 4.052/083, de 17.10.11, fija sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal. El Dictamen N° 0351/007, de 20.01.12, complementa el Dictamen N° 4.052/083, 17.10.11, que fija el sentido y alcance de los artículos 195, 196,197 bis, 198, 200 y 201 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.545 y primero, segundo y tercero transitorios de este último cuerpo legal, publicada en el Diario Oficial de 17 de Octubre de 2011, que introduce modificaciones e incorpora nueva normativa al Título II, del Libro II del Código del Trabajo.

[1012] La Ley N° 21.129 (D.O.: 17.01.19), hace aplicable el derecho a fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo al personal de las Fuerzas Armadas; de Carabineros de Chile, y al personal de Policía de Investigaciones de Chile.

e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. [1013]

Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación. [1014]

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 señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. [1015]

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

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

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

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

1013 El Dictamen N° 2.089/018, 5.06.14, concluye que para determinar cuántas son las horas de permanencia de pie requeridas para calificar un trabajo como perjudicial para la salud de la mujer embarazada, se hace necesario efectuar un análisis y ponderación de cada caso particular, no resultando posible establecer un número con carácter general, sin perjuicio de lo precisado en el cuerpo del presente informe, en orden a declarar la inconveniencia de las labores realizadas por las trabajadoras en consulta.

1014 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.498 (D.O.: 15.11.22). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo 1° de la Ley N° 21.260 (D.O.: 4.09.20). El Dictamen N° 2.100/53, 7.12.22, fija sentido y alcance de las Leyes N°s. 21.498 (D.O.: 15.11.22) y 21.260 (D.O.: 4.09.20), que modificaron el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada o persona gestante, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

1015 Para determinar la certificación que habilita la celebración de convenios de sala cuna, para efectos de dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, se debe distinguir la fecha a partir de la cual el establecimiento inició sus funciones, de acuerdo con lo expuesto en el Dictamen N° 4.634/29, 1.10.19. El Dictamen N° 863/33, 13.12.24, modifica parcialmente la doctrina contenida en el Dictamen N° 4.634/29, 1.10.19, sólo en cuanto a que, en aquellos casos en que el establecimiento de educación parvularia haya iniciado sus funciones con anterioridad al 1.01.2017, deberá contar con alguna de las certificaciones que entregaba la Junta Nacional de Jardines Infantiles, las que mantendrán su validez hasta el 31 de diciembre de 2024 o hasta la fecha en que el establecimiento de educación obtenga la autorización de funcionamiento o el reconocimiento oficial del Estado, si esto se produce con anterioridad al referido plazo.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. [1016]

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial. [1017] [1018] [1019] [1020] [1021] [1022] [1023] [1024] [1025]

Art. 204. Derogado. [1026]

Art. 205. El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores, quienes deberán tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, en los términos establecidos en las normas sobre autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial, según corresponda. [1027]

Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.

c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. [1028] [1029]

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. [1030]

1016 El Dictamen N° 1.646/31, 21.03.16, concluye: 1) La norma contenida en el artículo 203 inc. 8° del Código del Trabajo -modificado por la Ley 20.399 de 23.11.2015- que amplía el derecho de sala cuna al trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal del menor de dos años, es aplicable también al o a la dependiente que ha asumido dicho cuidado por haber decretado el tribunal competente la correspondiente medida de protección o cautela conforme al ordenamiento jurídico vigente, y 2) Los derechos de la maternidad que se extienden al trabajador o trabajadora a quien se le ha entregado el cuidado de un menor como medida de protección dispuesta judicialmente son aquellos que se exponen en el numeral segundo de este informe.

1017 La conclusión N° 2 del Dictamen N° 4.901/074, 5.12.14, precisa que se entiende que el empleador que decide pagar los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

1018 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 1, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), que, anteriormente había sido modificado por el artículo único de la Ley N° 20.399 (D.O.: 23.11.09), y los artículos único N° 1 de la Ley N° 20.166 (D.O.: 12.02.07), y único de la Ley N° 19.824 (D.O.: 30.09.02).

1019 Los Dictámenes N°s. 059/02, 7.01.10, y 4.135/88, 8.10.07, reconsiderados por el Dictamen N° 2.495/67, 7.06.17, a su vez, complementado por el oficio N° 1.086/11, 26.03.19, atienden consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

1020 El Dictamen N° 546/34, 2.02.04, concluye: 1) El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2 ° del artículo 5° del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal, y 2) El empleador, en ningún caso, se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible.

1021 El Dictamen N° 2.235/021, 16.06.14, concluye: 1. No resulta jurídicamente procedente que doña Alejandra Camila Guerra Pérez reciba de su empleadora Colegio Juanita Fernández, un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna durante el período en que la misma se encuentra haciendo uso de su descanso maternal, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes, y 2. No resulta jurídicamente procedente incluir el pago del bono materia de este informe en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad percibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.

1022 Las conclusiones 2 y 3 del Dictamen N° 4.951/078, 10.12.14, señalan: 2) La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, y 3) Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años. El Dictamen N° 1.013/021, 27.02.15, precisa Dictamen N° 4.951/78, de 10.12.2014.

1023 El Dictamen N° 6.758/086, 24.12.15, concluye: El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido. Reconsidera doctrina vigente respecto de las autorizaciones de esta Dirección para que las partes acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna atendidas las condiciones de salud del menor, contenida, entre otros, en Ords. N°s. 4257 de 28.10.2011 y 701 de 07 de febrero de 2011 y toda jurisprudencia de este Servicio contraria a lo precisado mediante el presente informe.

1024 La Circular N° 11, 19.01.16, imparte instrucciones específicas sobre tramitación de solicitudes de autorización de bono compensatorio de sala cuna, conforme a nuevo criterio contenido en Dictamen N° 6.758/086, 24.12.15.

1025 El Decreto N° 1.540, 24.10.17, del M. de Hacienda, aprueba Reglamento del artículo 12 de la Ley N° 20.891 para el cumplimiento de la obligación del empleador establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, para el caso que ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos.

1026 El artículo 18, N° 2, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), suprimió el artículo 204.

1027 El artículo 18, N° 3, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este artículo, como aparece en el texto.

1028 La trabajadora que ha acordado con su empleador adelantar en una hora el término de la jornada de trabajo, en uso de la facultad que le otorga la letra c) del artículo 206 del Código del Trabajo, tiene derecho a que su empleador le pague el valor del pasaje que ella emplea en trasladarse a la sala cuna para dar alimento a su hijo y, a la vez, a que le pague el valor del pasaje por el transporte del menor desde la sala cuna a su domicilio. (Dictamen N° 4.733/063, de 23.11.09).

1029 Resultaría jurídicamente procedente acumular el derecho de alimentación cuando -como ocurre en la especie- la madre se encuentra impedida de ejercer diariamente el mismo, atendido que las faenas en donde presta sus servicios se encuentran ubicadas en lugares apartados de centros urbanos. (Dictamen N° 3.149/45, 23.06.15).

1030 V. artículo 2° de la Ley N° 21.155 (D.O.: 2.05.19), que establece el derecho al amamantamiento libre. La oración final del citado artículo, establece que el empleador deberá otorgar las facilidades a la madre para que extraiga y almacene su leche. El Dictamen N° 5.947/36, 31.12.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. [1031]

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre. [1032] [1033]

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N° 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores. [1034] [1035] [1036] [1037] [1038]

Art. 206 bis. Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

1031 No resulta ajustado a derecho un acuerdo entre empleador y trabajadora que tenga por objeto que ésta haga uso del derecho a alimentar que contempla el inciso 1° del artículo 206 del Código del Trabajo, en forma acumulada una vez a la semana. Dictamen N° 421/006, de 28.01.09).

1032 El beneficio de ampliación del período de tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de que habla el inciso 5° del artículo 206 del Código del Trabajo sólo le corresponde a aquellas trabajadoras que laboran en empresas obligadas a tener sala cuna, en la medida que hagan uso de la respectiva sala cuna (Dictamen N° 3.262/055, 21.06.16).

1033 Los Dictámenes N°s. 059/02, 7.01.10, y 4.135/88, 8.10.07, reconsiderados por el Dictamen N° 2.495/67, 7.06.17, a su vez, complementado por el oficio N° 1.086/11, 26.03.19, atienden consultas relativas al derecho a sala cuna y al permiso para dar alimento a los hijos menores de dos años, que la ley otorga a las madres trabajadoras.

1034 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14). Este artículo anteriormente había sido modificado por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.166 (D.O.: 12.02.07). El Dictamen N° 2.248/047, 19.06.07, fija sentido y alcance de este artículo, conforme con la modificación introducida por la Ley N° 20.166.

1035 El Dictamen N° 3.413/055, 3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.761.

1036 Los números 1 a 3 del Dictamen N° 1.024/21, 17.02.16, concluyen: 1. Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación; 2. Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio, y 3. En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.

1037 El Dictamen N° 5.947/36, 31.12.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.155.

1038 El N° 5 del artículo 74 de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), reemplaza en el inciso final del artículo 206 la expresión "la ley N° 19.620" por "la Ley de Adopción". El artículo primero transitorio de la Ley N° 21.760 (D.O.: 16.08.25), señala que esta modificación entrará en vigencia cuando hayan transcurrido tres meses desde que el reglamento y todas las actualizaciones reglamentarias señaladas en el artículo segundo transitorio se publiquen en el Diario Oficial, y haya transcurrido un mes desde el término del período de acreditación al que alude el artículo cuarto transitorio.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social. [1039] [1040]

Art. 207. Corresponde a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación. [1041]

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

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos. [1042] [1043]

Art. 207 bis. En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley Nº 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación. [1044] [1045]

Art. 207 ter. Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante. [1046]

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.

[1039] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.391 (D.O.: 24.11.21). El Dictamen N° 1.050/18, 15.06.22, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.391 (D.O.: 24.11.21), que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en los casos que indica.

[1040] La Circular N° 09, 15.02.22, informa sobre aplicación de este artículo respecto de los/as funcionarios/as del Servicio de conformidad con lo instruido en Dictamen N° E177.724, 21.01.22, de la Contraloría General de la República.

[1041] El artículo 18, N° 4, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15), reemplazó este inciso, como aparece en el texto.

[1042] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.761 (D.O.: 22.07.14).

[1043] El Dictamen N° 3.413/055, 3.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 206 y 207 del Código del Trabajo, en su texto fijado por la Ley N° 20.761.

[1044] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.042 (D.O.: 8.11.17). Anteriormente, este artículo había sido agregado por el artículo único, N° 3, de la Ley N° 20.764 (D.O. 18.07.14). El artículo transitorio de esta ley, establece que los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la misma, serán imputables a los contemplados en el artículo 207 bis del Código del Trabajo.

[1045] El Dictamen N° 5.845/132, 4.12.17, fija el sentido y alcance del nuevo artículo 207 bis del Código del Trabajo, sustituido por el artículo único de la Ley N° 21.042. El Dictamen N° 3.342/048, 1.09.14, fija sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo en su texto fijado por la Ley N° 20.764.

[1046] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 5° de la Ley N° 21.400 (D.O.: 10.12.21). El Dictamen N° 1.582/32, 9.09.22, fija el sentido y alcance de este artículo incorporado por el número 2 del artículo 5° la Ley N° 21.400.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación. [1047]

[1047] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 18, N° 5, de la Ley N° 20.832 (D.O.: 5.05.15).

Título III

DEL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES [1048] [1049] [1050] [1051] [1052] [1053] [1054] [1055] [1056] [1057] [1058] [1059] [1060] [1061] [1062] [1063] [1064] [1065] [1066] [1067] [1068] [1069] [1070] [1071] [1072] [1073] [1074] [1075] [1076]

[1048] El Decreto N° 1.907, de1998, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99), promulgó el Convenio N° 42 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la indemnización por enfermedades profesionales.

[1049] El Decreto N° 1.864, 29.01.00, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.01.00), promulgó el Convenio N° 121 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[1050] La Resolución exenta N° 156, 5.03.18, de la Superintendencia de Seguridad Social, aprueba Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744.

[1051] La resolución exenta N° 336, 12.06.13, del M. de Salud, aprueba Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. La Resolución exenta N° 1.433, 10.11.17, del M. de Salud, aprueba actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo. El Ord. N° B33/1.645, 9.06.15, de la Subsecretaría de Salud Pública, estableció que la totalidad de las empresas e instituciones de los diversos sectores económicos del país deberán implementar esta regulación y estarán sometidas a fiscalización por parte de la autoridad sanitaria. La Circular N° 3.243, 2.09.16, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, sobre Metodología de Evaluación e Intervención en Riesgo Psicosocial Laboral. La Resolución exenta N° 2.580, 8.10.18, del Instituto de Salud Pública, aprueba Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo. La Resolución exenta N° 2.232, 4.10.22, aprueba "Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Equilibrio Trabajo - Vida Privada" del Departamento Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile. El Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM) de la Superintendencia de Seguridad Social, es un instrumento de identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo. La Resolución exenta N° 873, 9.02.26, del Instituto de Salud Pública, aprueba "Guía para el cuidado de la salud mental en el trabajo: Recomendaciones y orientaciones para su gestión" del Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile.

[1052] La Resolución exenta N° 1.497, 27.11.17. Aprueba Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos/as a Condiciones Hiperbáricas.

[1053] La Resolución exenta N° 402, 9.03.18, del M. de Salud, aprueba Protocolo de Vigilancia para Trabajadores y Trabajadoras Expuestos a Coxiella burnetii (agente biológico de fiebre Q).

[1054] La Resolución exenta N° 1.239, 30.06.21, aprueba documento "Guía para la gestión de riesgos psicosociales en el trabajo: Justicia Organizacional", elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional.

[1055] La Resolución exenta N° 1.110, 16.06.21, aprueba documento "Trabajo repetitivo de miembros superiores", orientaciones para su evaluación en entornos laborales, elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional.

[1056] El Decreto N° 1.864, 29.01.00, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.01.00), promulgó el Convenio N° 161 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo.

[1057] El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[1058] La Ley N° 19.345 (D.O.: 7.11.94), dispone aplicación de la Ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a trabajadores del sector público que señala.

[1059] V. Decreto N° 173, de 1982, del M. de Salud (D.O.: 20.10.82), que reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales, y Decreto N° 18, de 1982, del M. de Salud (D.O.: 23.03.82), sobre certificación de calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

[1060] El artículo 88 de la Ley N° 20.255, incorpora en el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744 a los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. El artículo 89 de la Ley N° 20.255, señala que lo dispuesto en los incisos primero al cuarto y final del artículo 88 de la misma ley citada, será aplicable a los trabajadores independientes a que se refiere el inciso tercero del artículo 90 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980. La Circular N° 3.226, 18.05.16, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones sobre la incorporación de los trabajadores independientes a este seguro conforme con la normativa recién citada. El Decreto N° 67, 23.09.08, de Previsión Social, reglamenta la incorporación de los trabajadores independientes que indica al seguro social contra riesgos por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establecido en la Ley N° 16.744.

[1061] V. Decreto N° 313, de 1972, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 12.05.73), que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la Ley N° 16.744.

[1062] V. Ley N° 18.302 (D.O.: 2.05.84), sobre seguridad nuclear; Decreto N° 133, de 1984, del M. de Salud (D.O.: 23.08.84), que aprueba reglamento sobre autorizaciones para instalaciones radiactivas o equipos generadores de radiaciones ionizantes, personal que se desempeña en ellas, u opere tales equipos y otras actividades afines, y el Decreto N° 3, de 1985, del M. de Salud (D.O.: 25.04.85), que aprueba reglamento de protección radiológica de instalaciones radioactivas. La Resolución exenta N° 741, 21.03.18, del Instituto de Salud Pública, aprueba protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociadas al uso médico de equipos de rayos X convencionales. La Resolución exenta N° 615, 13.02.23 (D.O.: 5.04.23), del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociados al uso de equipos de mamografía y anexos A, B, C y D, del Departamento Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública. La Resolución exenta N° 698, 3.02.26, del Instituto de Salud Pública, aprueba "Protocolo para la evaluación de puestos de trabajo con exposición a radiaciones ionizantes asociadas al uso de equipos de tomografía computada (TC)" y deja sin efecto resolución que indica.

[1063] V. Decreto N° 1.113, de 2013, del M. de Salud (D.O.: 14.11.13), que aprueba norma técnica N° 157, denominada "Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud".

[1064] La Resolución N° 268 exenta, 3.06.15, del M. de Salud, aprueba Protocolo de vigilancia del ambiente y de la salud de los trabajadores con exposición a la sílice.

[1065] La Resolución N° 364 exenta, 1.07.15, del M. de Salud, aprueba el uso de radiografía digital y análoga en la evaluación médico legal de trabajadores expuestos a agentes causantes de neumoconiosis.

[1066] La Resolución exenta N° 29, 14.01.13, del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la determinación de la concentración de fibras de asbesto en aire, en ambientes laborales, en base al método de microscopía de contraste en fase (PCM). La Resolución exenta N° 2.357, 18.11.21, del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la toma de muestras de materiales en que existe o se sospecha la presencia de asbesto en los lugares de trabajo.

[1067] El Decreto exento Nº 1.052, 14.10.13, del M. de Salud, aprueba Norma Técnica N° 156 denominada "Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo". La Resolución exenta N° 5.921, 26.08.25, del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la evaluación de la exposición a ruido en los puestos de trabajo.

[1068] La Resolución exenta N° 140, 31.01.17, del M. de Salud, aprueba "Protocolo de vigilancia epidemiológica de trabajadores expuestos a plaguicidas".

[1069] La Resolución exenta N° 16, 8.08.14, del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la toma de muestra de polvo sedimentado, elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional de este instituto.

[1070] La Resolución exenta N° 172, 25.01.13, del Instituto de Salud Pública, aprueba Protocolo para la toma de muestra de sílice libre cristalizada en su fracción respirable y de polvo no clasificado total y fracción respirable, elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional.

[1071] La Circular N° 3.221, 7.04.16, de la Superintendencia de Seguridad Social, complementa y refunde instrucciones respecto a la definición, denuncia, atención, investigación y calificación del origen de los accidentes de trayecto.

[1072] La Resolución exenta N° 149, 23.01.20, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía para la identificación y evaluación primaria de riesgos en los ambientes de trabajo. La Resolución exenta N° 151, 23.01.20, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía para la investigación de accidentes, metodología árbol de causas.

[1073] La Resolución exenta N° 2.432, 24.10.22, del Instituto de Salud Pública de Chile, aprueba Guía para la gestión de los riesgos laborales para la micro y pequeña empresa.

[1074] La Resolución exenta N° 389, 7.02.20, del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de Reintegro Laboral que indica.

[1075] La Resolución exenta N° 2.358, 18.11.21, del Instituto de Salud Pública, aprueba Recomendaciones sobre prevención de COVID-19 en lugares de trabajo insertos en edificios modernos.

[1076] La Resolución exenta N° 225, 7.02.24 (D.O.: 27.02.24), del Instituto de Salud Pública, aprueba Guía de transversalización de género y riesgos psicosociales laborales en Chile.

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. [1077]

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. [1078] [1079]

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. [1080]

[1077] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[1078] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[1079] Sobre constitución y funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, V. Dictámenes N°s. 7.163/304, 13.11.95; 1.711/107, 15.04.98, y 4.187/304, 6.10.00.

[1080] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

Título IV

DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO [1081] [1082] [1083] [1084] [1085] [1086] [1087] [1088]

Párrafo 1°
De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo [1089] [1090]

Art. 211-A. Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.

b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.

c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.

d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

1081 El epígrafe de este título fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). Anteriormente, este título fue incorporado por el N° 7 del artículo 1° de la Ley N° 20.005 (D.O.: 18.03.05).

1082 El artículo 14 de la Ley N° 21.675 (D.O.: 14.06.24), establece que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá promover los principios de igualdad y no discriminación, así como la prevención de la violencia y acoso en los espacios de trabajo, además de incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales, así como en las de los órganos y servicios de su dependencia.

1083 El Dictamen N° 1.133/036, de 21.03.05, fija sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley N° 20.005, sobre prevención y sanción del acoso sexual.

1084 V. Dictamen N° 4.354/059, de 29.10.09.

1085 El Decreto N° 22, 21.07.20 (D.O.: 21.09.20), del M. del Deporte, aprueba Protocolo General para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. El Decreto N° 2, 9.02.24, del M. del Deporte (D.O.: 6.05.24), aprueba Reglamento del Registro de Sanciones creado por Ley N° 21.605, que perfecciona la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, para lo cual dispone la modificación de la Ley N° 19.712, del Deporte; de la Ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte; y de la Ley N° 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales.

1086 La Ley N° 21.369 (D.O.: 15.09.21), regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

1087 El Decreto N° 122, 24.07.23, del M. de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

1088 El Dictamen N° 57/04, 26.01.26, atiende diversas consultas en relación con la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

1089 Este epígrafe fue agregado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

1090 El artículo 22 de la Ley N° 21.675 (D.O.: 14.06.24), establece que los órganos y servicios del Estado encargados de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, en especial de las materias referidas a los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, deberán entregar directrices de carácter obligatorio sobre la debida diligencia en los procedimientos de investigación y sanción por denuncia de hechos de violencia de género y acoso en el trabajo.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo. [1091] [1092] [1093]

Párrafo 2°
De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo [1094] [1095] [1096] [1097] [1098] [1099] [1100]

Art. 211-B. Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones. [1101] [1102]

Art. 211-B bis. En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención

---

[1091] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 6 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[1092] La Circular N° 3.813, 7.06.24, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones a los organismos administradores y empresas con administración delegada sobre asistencia técnica para la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo y otros aspectos contenidos en la Ley N° 21.643 (Ley Karin). La Circular N° 3.819, 26.07.24, de la Superintendencia de Seguridad Social, complementa instrucciones sobre asistencia técnica en materia de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo. La Circular N° 3.825, 19.08.24, de la Superintendencia de Seguridad Social, complementa normas sobre acoso y violencia en el trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género.

[1093] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[1094] Este epígrafe fue agregado, como aparece en el texto, por el N° 7 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[1095] De acuerdo con el artículo segundo transitorio de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24), los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de esta misma, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

[1096] Las Circulares N° 03, 12.07.24, imparte instrucciones sobre Ingreso de denuncias ante la Dirección del Trabajo por Ley 21.643 (Ley Karin); 04, 12.07.24, imparte instrucciones específicas sobre nuevo procedimiento de investigación de denuncias por acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo y pronunciamiento de investigación interna en la empresa de acuerdo a los criterios de la Ley N° 21.643 (Ley Karin), y 05, 12.07.24, imparte instrucciones específicas sobre fiscalización ordinaria de materias relacionadas con denuncias Ley 21.643 (Ley Karin). La Circular N° 07, 11.12.24, modifica las instrucciones contenidas en las circulares N°s. 03, 04 y 05 internas, todas de fecha 12 de julio de 2024, en lo relativo a la derivación de denuncias por Ley Karin a los procedimientos de fiscalización ordinaria.

[1097] Para dar inicio al procedimiento de investigación regulado en este párrafo, se requiere la denuncia de la persona afectada, sin que el empleador pueda iniciarlo de oficio. Lo anterior, no obsta a que el empleador deba dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el Dictamen N° 385/09, 3.06.25.

[1098] Atendiendo a que el procedimiento establecido en el artículo 211-B y siguientes se inicia por denuncia de la persona afectada, esta puede desistirse, debiendo quedar registro escrito, de forma tal que refleje con claridad la voluntad manifestada. (Dictamen N° 515/21, 4.08.25).

[1099] El Dictamen N° 57/04, 26.01.26, atiende diversas consultas en relación con la Ley N° 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

[1100] El Dictamen N° 196/17, 6.03.26, concluye: 1. Las medidas de resguardo implementadas dentro de un procedimiento de investigación por denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo ejercida por terceros, no pueden ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo, y 2. La modificación del puesto de trabajo de la persona denunciante en aplicación de una medida de resguardo, no puede mermar su situación económica, por lo tanto, el empleador debe garantizar que, a lo menos, la persona mantenga la remuneración que tenía en su puesto de trabajo original, lo que incluye la remuneración variable, debiendo pagar la diferencia si fuese necesario.

[1101] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 8 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[1102] El Decreto N° 21, 26.05.24 del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.07.24), aprueba Reglamento que establece las directrices a las cuales deberán ajustarse los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo. El Dictamen N° 497/21, 31.07.24, atiende consultas sobre denuncias e investigaciones sobre acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744. [1103]

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508. [1104]

Art. 211-C. Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. [1105] [1106] [1107] [1108]

Art. 211-D. Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2. [1109]

Art. 211-E. En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.

[1103] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

[1104] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el N° 9 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[1105] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

[1106] El Dictamen N° 386/10, 3.06.25, concluye: 1. La investigación del acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo ejercida por terceros, no se suspende por el uso del feriado legal o la existencia de una licencia médica de alguna de las personas involucradas en el procedimiento, debiendo darse lugar al procedimiento dentro del marco establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, y 2. Los plazos establecidos para llevar a cabo los procedimientos de acoso sexual, laboral y violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, serán de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, domingos y festivos, conforme a lo dispuesto en el artículo artículo 1° del Reglamento contenido en el Decreto N° 21 de 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[1107] El artículo 211-C del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, al designar a la persona a cargo de la investigación, de optar por quien tenga conocimiento sobre la materia de acoso, género y derechos fundamentales por sobre quien no la tenga. La formación de quien se designa puede acreditarse a través de certificaciones emitidas por entidades educativas reconocidas por el Estado. (Dictamen N° 515/21, 4.08.25).

[1108] La Ley N° 21.643 no incorpora de forma expresa la forma en que debe analizarse la prueba, sin prejuicio de que, conforme a lo dispuesto en el Reglamento, el informe debe dar cuenta de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones de la investigación, debiéndose ponderar la prueba considerando los obstáculos que se presentan en estas materias, ajustándose a los principios establecidos en el artículo 2 del Reglamento. Lo anterior no obsta a que se debe considerar que cualquier medida que afecte a una persona trabajadora en atención al resultado de la investigación, debe ser proporcionada y tener justificación suficiente de manera que no se vean afectados sus derechos laborales y, dentro de estos, sus derechos fundamentales. (Dictamen N° 515/21, 4.08.25).

[1109] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 11 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo. [1110]

[1110] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 12 del artículo 1° de la Ley N° 21.643 (D.O.: 15.01.24). El Dictamen N° 362/19, 7.06.24, fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.643 al Código del Trabajo.

Título V

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL [1111] [1112] [1113]

Art. 211-F. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Art. 211-G. El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

Art. 211-H. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. [1114]

Art. 211-I. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Art. 211-J. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. [1115] [1116] [1117]

[1111] Este nuevo Título fue incorporado por el artículo 1° de la Ley N° 20.001 (D.O.: 5.02.05).

[1112] El inciso 3° del artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, señala que se entenderá que constituyen trabajos pesados aquellos cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o síquico en la mayoría de quienes los realizan provocando un envejecimiento precoz, aún cuando ellos no generen una enfermedad laboral. El inciso 4° de esta misma norma señala que corresponde a la Comisión Ergonómica Nacional determinar las labores que, por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan, revisten el carácter de trabajos pesados. El Decreto N° 71, de 1996, del M. del Trabajo y Previsión Social, aprueba Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404, que introduce modificaciones al Decreto Ley N° 3.500, de 1980, y dicta normas relativas a trabajos pesados y pensiones de vejez.

[1113] El artículo 3 bis del Decreto N° 71, de 1996, del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404, dispone que la empresa principal o la usuaria según corresponda, para efectos de la calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo (inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 19.404), debe mantener en la faena, obra o servicio, o lugar donde se presten los servicios un registro actualizado en papel y/o soporte digital de a lo menos los siguientes antecedentes: a) Copia del o los dictámenes ejecutoriados de la Comisión Ergonómica Nacional, que califican uno o más puestos de trabajo de la empresa como pesado, y b) Una relación detallada de los trabajadores que sirven esos puestos, sean directamente para la entidad empleadora o bien para una empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios. Este registro deberá estar disponible cuando sea requerido por la Inspección del Trabajo, de conformidad con el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

[1114] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único N° 1 de la Ley N° 20.949 (D.O.: 17.09.16).

[1115] El Decreto N° 63, de 27.07.05, de la Subsecretaría de Previsión Social (D.O.: 12.09.05) aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001 que regula el peso máximo de carga humana.

[1116] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo único N° 2 de la Ley N° 20.949 (D.O.: 17.09.16).

[1117] V.: Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga, de la Subsecretaría de Previsión Social, 2008. La Resolución exenta N° 22, 2.02.18, del M. del Trabajo y Previsión Social, actualiza Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

LIBRO III
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
1118 1119 1120 1121

[1118] La Orden de Servicio N° 01, de 23.01.14, establece manual de procedimientos en organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios. La Circular N° 27, 30.03.17, actualiza Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Organizaciones Sindicales y Asociación de Funcionarios.

[1119] El artículo 1°, N° 34, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16), modificó la denominación de este Libro, como aparece en el texto.

[1120] El artículo 2° de la Ley N° 20.940 (8.09.16), crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tendrá como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores. El Decreto N° 7, 25.01.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.03.17), aprueba Reglamento del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

[1121] El artículo 4° de la Ley N° 20.940 (8.09.16), crea el Consejo Superior Laboral, de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. El Decreto N° 6, 25.01.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.03.17), aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral.

Título I
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES [1122] [1123] [1124] [1125]

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. [1126] [1127]

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

Asimismo, todas las organizaciones sindicales indicadas en el inciso precedente, tienen el derecho de constituir organizaciones internacionales de trabajadores, afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional.

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. [1128]

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.

1122 El Decreto N° 227, 12.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho a sindicación.

1123 La Ley N° 19.296, establece normas sobre asociación de funcionarios de la administración del Estado (V. Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, p. 58).

1124 La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. (Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 132).

1125 La Resolución exenta N° 2000-13.097, 26.05.25, implementa, a partir del 1 de junio de 2025, en el Portal MI DT, perfil dirigente sindical, el trámite "Votación electrónica", consistente en la disposición de una plataforma remota de votación electrónica y servicio de ministro de fe provista por la Dirección del Trabajo hacia las organizaciones sindicales, conforme los términos y requisitos indicados en esta misma resolución.

1126 El personal contratado por una embajada diplomática acreditada en Chile que cumple funciones administrativas, técnicas o de servicio doméstico se encuentra facultado para constituir un sindicato de empresa con la única condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de la misma. (Dictamen N° 5.035/93 de 17.12.08).

1127 Los aviones aerocomerciales de pasajeros, en principio, tienen la naturaleza jurídico laboral de establecimientos de la empresa o, también, y según sean las circunstancias de la especie, de parte de un establecimiento, en caso que se tratare de varios aviones pertenecientes a una misma flota. (Dictamen N° 1.217/59 de 11.03.97).

1128 La prohibición que contiene el artículo 214 del Código del Trabajo debe entenderse aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, toda vez que la citada norma utiliza el vocablo "trabajador" sin distinguir entre unos y otros y, asimismo, circunscrita a la empresa, lugar o establecimiento en que presta sus servicios. De esta suerte, si el trabajador labora para más de un empleador o en lugares distintos, podrá legalmente afiliarse a los sindicatos de cada una de las empresas a las que se encuentra unido por distinto vínculo de trabajo o a las organizaciones sindicales existentes en los diferentes lugares en los cuales sirve su cargo u oficio, en caso de tratarse de independientes, siéndole aplicable, respecto de cada una de ellas, la prohibición de participar simultáneamente en más de una de las entidades sindicales que puedan existir en las mismas. Lo anotado precedentemente es concordante, por lo demás, con la doctrina sustentada por este Servicio, a través de Dictamen N° 4.614/195, de 16.08.96.

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; [1129] [1130]

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 [1131]

d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. [1132] [1133]

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 y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles. [1134] [1135]

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. [1136]

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. [1137]

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

[1129] El finiquito y recontratación inmediata al término de la relación laboral de los trabajadores, no produce la desafiliación de los mismos al sindicato constituido en ella, salvo que, dicha recontratación se lleve a efecto en forma tal que no opere una continuidad en la prestación de los servicios, caso en el cual se produciría la pérdida de su calidad de trabajador y, por ende, la desafiliación al sindicato. (Dictamen N° 820/17 de 26.02.03).

[1130] Los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa, lo que autoriza para sostener que la condición sine qua non para que se entienda que un trabajador pertenece a un sindicato de empresa, consiste precisamente en laborar en ésta en calidad de dependiente. Por tal razón, entonces, si un dependiente pierde esta calidad, pierde, a la vez, su calidad de socio de la organización sindical respectiva. Dictamen N° 6.127, 14.12.98.

[1131] Deniega reconsideración del Dictamen 4.614/195, de 16.08.96, el cual concluye que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical. (Dictamen N° 601/39 de 3.02.04).

[1132] Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto. (Dictamen N° 3.644/188 de 5.11.02).

[1133] El legislador, no consideró, en caso alguno, dentro de los procedimientos contenidos en el Libro IV del Código del Trabajo, otros actores que los que allí expresamente se señalan reiteradamente en los distintos artículos que lo componen, lo que lleva a concluir que aquellas organizaciones constituidas a la luz del artículo 216 del mismo texto legal, que no corresponden a ninguno de los tipos de sindicato base expresamente mencionadas en el mismo, no podrían negociar colectivamente como tales a la luz de éstas normas.
No obstante lo anterior, a juicio de esta Dirección, teniendo en cuenta los convenios internacionales de la OIT N°s. 87 y 98, ratificados por nuestro país, las organizaciones en comento estarían habilitadas para negociar colectivamente, de común acuerdo con la contraparte, para lo cual podrían, si lo estiman necesario, establecer normas de procedimiento acorde a sus necesidades o bien negociar en los términos del artículo 314 del Código del Trabajo.
Ahora bien, de considerarse que todas las empresas de las cuales son dependientes los integrantes de dicha organización constituyen un solo empleador, se deberá estar a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 3° del Código del Trabajo. (Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15).

[1134] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 13, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1135] V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

[1136] De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 218 del Código del Trabajo, ha sido el propio legislador quien se ha encargado de establecer quien tiene la calidad de "ministro de fe", facultado para actuar en la constitución de la organización sindical como, asimismo, en las diversas etapas de su funcionamiento. Sólo se admite la asistencia de un ministro de fe de aquellos no señalados en el inciso 1°, del artículo 218, del Código del Trabajo, cuando la ley no requiera expresamente la presencia de uno de ellos. (Dictamen N° 2.416/134, de 25.07.02).

[1137] El artículo 54 de la Ley N° 20.423 (D.O.: 12.02.10), dispone que todas las menciones que el ordenamiento jurídico haga al Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o simplemente al "Ministerio de Economía", deberán entenderse referidas al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

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; [1138] [1139]

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; [1140]

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 CONSTITUCIÓN 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. Tratándose de la constitución de un sindicato interempresa, sólo podrán actuar como ministros de fe los inspectores del trabajo.

En tal asamblea y en votación secreta se aprobarán los estatutos del sindicato y se procederá a elegir su directorio. De la asamblea se levantará acta, en la cual constarán las actuaciones indicadas en el inciso precedente, la nómina de los asistentes, y los nombres y apellidos de los miembros del directorio.

[1138] Las organizaciones sindicales pueden representar a sus afiliados sin mediar requerimiento de ellos, en el ejercicio de los derechos emanados de instrumentos colectivos, así como también, en las reclamaciones por infracciones legales y a contratos individuales de trabajo que afecten a la mayoría de sus afiliados. (Dictamen N° 3.817/078, de 29.09.11).

[1139] La intención del legislador al establecer, entre los fines principales de las organizaciones sindicales, los allí previstos, fue radicar en aquéllas la representación de sus afiliados para los efectos que las referidas normas señalan y ello, principalmente, ante el empleador, toda vez que es este último quien, a su vez, debe velar prioritariamente tanto por el cumplimiento de los derechos de sus trabajadores emanados de los contratos individuales y colectivos del trabajo como por la sujeción a la legislación laboral. (Dictamen N° 2.225/034, 27.05.11).

[1140] El legislador le ha entregado a la organización sindical la obligación de actuar, en forma complementaria, con los Comités de Higiene y Seguridad en la búsqueda de sistemas que disminuyan los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones dirigidas a lograr el mismo objetivo. Como es dable apreciar, el cumplimiento de la finalidad señalada, supone la presencia de los dirigentes en los lugares de trabajo lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, de otro modo la obligación descrita quedaría reducida a un plano teórico o limitada a que se efectuara fuera de la empresa lo cual se opone al expreso mandato de la ley. (Dictamen N° 1.428/78, de 9.05.02).

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe. [1141]

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.

Se aplicará a lo establecido en los incisos tercero, cuarto y quinto, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 238. [1142] [1143] [1144] [1145]

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. [1146] [1147]

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, autorizar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro. [1148]

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. [1149]

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

1141 V. Dictámenes N°s. 1.534/79, 29.03.97, y 156/05, 11.01.16.

1142 El fuero de que gozan los trabajadores que constituyen una organización sindical de las señaladas en los incisos 3° y 4° del artículo 221, del Código del Trabajo, cuando la constitución del sindicato se materializa en el denominado sistema de votaciones parciales, comienza a correr desde diez días antes del día en que los constituyentes llevan a efecto el primer acto de votación dirigido a constituir la organización sindical de que se trate, y hasta treinta días después de realizado el último acto de votación destinado a constituir la organización respectiva, con un tope máximo de cuarenta días o de quince días en el caso de la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios. Los cuarenta o quince días máximos serán contados desde el inicio del fuero de diez días previos a la primera asamblea parcial. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

1143 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 14, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1144 El empleador se encuentra facultado para aplicar la norma contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo a los dependientes que participen como constituyentes de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa, de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, en la etapa previa a la constitución, es decir, durante los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y mientras se encuentran amparados por el fuero adicional de treinta días posteriores a la realización de la misma, con un tope de cuarenta días, acumulados ambos periodos, o hasta el día siguiente de haberse realizado la citada asamblea, con un máximo de quince días, en el caso de los trabajadores eventuales o transitorios. Dictamen N° 3.995/198, 2.12.02.

1145 V. Dictámenes N°s. 1.217/067, 15.04.02; 2.575/150, 16.08.02, y 1.684/104, 5.06.02.

1146 El Dictamen N° 449/14, 4.07.25, concluye que para efectos del cómputo de los plazos establecidos en los artículos 222, 233 y 269 del Código del Trabajo, así como en los artículos 9, 15 y 52 de la Ley N° 19.296, deberá aplicarse en forma supletoria el artículo 25 de la Ley N° 19.880, que establece que los plazos son de días hábiles excluyéndose los sábados, los domingos y los festivos.

1147 La Circular N° 31, de 2010, imparte instrucciones respecto de otorgamiento de certificados del área de Relaciones Laborales. Texto actualizado según modificaciones introducidas por Circular N° 79 de 16.06.2010. (Boletín Oficial N° 259, agosto 2010, p. 132).

1148 V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

1149 Resulta jurídicamente procedente que una organización sindical pueda modificar su naturaleza jurídica durante el período que dispone para subsanar o conformar sus estatutos, a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo, máxime si se considera que las observaciones efectuadas, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio. (Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15).

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. [1150] [1151]

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. [1152]

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. [1153]

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.

[1150] El Dictamen N° 391/8, de 23.01.03, concluye: **1.-** Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de la organización sindical respectiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo, no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio, y **2.-** La elección de un director sindical como dirigente de una organización de grado superior, efectuada durante el periodo en que se encuentran pendientes los trámites contemplados en los incisos 2° y 3° del artículo 223 del Código del Trabajo, goza de validez legal aun cuando, posteriormente, la organización pierda por el sólo ministerio de la ley su personalidad jurídica.

[1151] El Dictamen N° 449/14, 4.07.25, concluye que tratándose del cómputo de los plazos establecidos en el inciso tercero del artículo 223 del Código del Trabajo, así como en el inciso cuarto del artículo 10 la Ley N° 19.296, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil, según el cual son días hábiles los no feriados, es decir, de lunes a sábado, exceptuando los festivos.

[1152] El Decreto N° 649, 26.04.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00), promulgó el Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

[1153] Para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo, especialmente para efectos de la reincorporación de un trabajador despedido que alega dicha investidura, se deberá exigir a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron el delegado o delegados sindicales afectados por el despido; constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Asimismo, se deberá exigir la exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo, comunicación que debe llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles laborales siguientes de su elección. (Dictamen N° 3.839/193, de 18.11.02).

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. [1154] [1155] [1156] [1157] [1158]

Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores. Si la empresa tiene un número impar de trabajadores, el porcentaje señalado se calculará sobre el número par inmediatamente anterior a aquel. En las empresas donde no exista sindicato, será aplicable lo dispuesto en el inciso anterior. Para efectos del cómputo del número total de trabajadores de la empresa, se descontarán aquellos impedidos de negociar colectivamente de acuerdo al artículo 305, sin perjuicio del derecho de estos trabajadores a afiliarse a una organización sindical. [1159] [1160]

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. [1161]

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa. [1162] [1163]

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, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.

Las elecciones de los delegados sindicales se realizarán en presencia de un ministro de fe y respecto de ellas se deberá hacer la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

1154 A la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de veinticinco, le corresponderá elegir un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235, deberá ejercer las funciones de presidente y gozará de fuero laboral. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

1155 El registro actualizado de los miembros que lleve la organización respectiva, ya sea, en el formato de Libro de Socios o aquél que lo reemplace, de acuerdo con los estatutos del sindicato, debe ser el elemento determinante para verificar el cumplimiento del quórum a que hace referencia el inciso 2° del artículo 227 del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° 819/047, de 19.03.02).

1156 La expresión "que no exista sindicato vigente", utilizada en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, debe entenderse referida tanto a la inexistencia de un sindicato de empresa como de establecimiento de empresa. (Dictamen N° 2.575/150, de 16.08.02).

1157 La circunstancia de haber disminuido los socios de un sindicato constituido al amparo de la norma del artículo 227, inciso 2° del Código del Trabajo a un número menor a veinticinco, habiendo transcurrido el plazo máximo de un año con que aquel contaba para completar el cuórum previsto en la normativa en análisis, no constituye causal de caducidad de la personalidad jurídica de dicha organización si antes de cumplirse dicho término había acreditado el cumplimiento del cuórum requerido por la ley. (Dictamen N° 1.022/19, 17.02.16).

1158 V. Dictámenes N°s. 1.217/067, 15.04.02; 2.575/150, 16.08.02, y 819/47, 19.03.02.

1159 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 15, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1160 V. Dictamen N° 2.182/102, 14.06.01.

1161 V. Dictamen N° 348/10, 18.01.95.

1162 Los internos del Complejo Penitenciario Huachalalume de La Serena, que ejecutan labores en dicho recinto penal en su calidad de trabajadores de la empresa Siges Chile S.A., deben ser considerados para los efectos de la aplicación de los quórum exigidos por el artículo 227 del Código del Trabajo para la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento en la referida entidad. 2) En virtud de los dispuesto en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, a los trabajadores de que se trata les asiste el derecho de constituir sindicatos y participar en procesos de negociación colectiva, sin perjuicio de las facultades de control y mantenimiento del orden al interior de los recintos penales conferidas a la Dirección Nacional de Gendarmería de Chile y de las consideraciones expresadas en el cuerpo del presente oficio. (Dictamen N° 3.033/048, de 20.07.10).

1163 El Dictamen N° 0368/008, de 20.01.12, concluye que no resulta jurídicamente procedente excluir del total de trabajadores que prestan servicios en una empresa –universo que debe servir de base para calcular el quórum de constitución de un sindicato en una de dichas entidades– a los dependientes que se encontraren acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado, a la fecha de celebración de la respectiva asamblea constitutiva.

La alteración en el número de afiliados no modificará el número de delegados, el que deberá adecuarse en la próxima elección, sin perjuicio de informar a la Dirección del Trabajo sobre este hecho, a más tardar dentro del quinto día hábil de haberse producido la alteración.

El mandato de los delegados durará el tiempo que señalen los estatutos, y si estos no lo regulan, tendrá la misma duración que el establecido para los directores sindicales. [1164]

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 [1165] [1166]

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 incorporar un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero y a las demás prerrogativas que establece este Código, o por la proporción de directoras que corresponda al porcentaje de afiliación de trabajadoras en el total de afiliados, en el caso de ser menor. [1167] [1168] [1169] [1170] [1171]

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. [1172] [1173] [1174]

1164 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 16, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1165 El artículo 6° transitorio de la Ley N° 20.940 (8.09.16), otorga el plazo de un año, a contar de la fecha de entrada en vigencia de la misma (1.04.17), para que las organizaciones sindicales vigentes a dicha fecha procedan a adecuar sus estatutos a las disposiciones contenidas en ella.

1166 Los sindicatos vigentes al 1 de abril de 2017, dispondrán hasta el 1 de abril de 2018, para adecuar sus estatutos a la normativa establecida por la Ley N° 20.940, a modo de ejemplo, en lo referido a la integración del directorio sindical (inciso tercero del artículo 231 y artículo 278 del Código del Trabajo reformado), o bien, respecto a la capacidad de representación para ejercer ante el empleador el derecho a información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación (inciso 4º del artículo 316 del Código del Trabajo reformado). Dictamen N° 5.337/91, 28.10.16.

1167 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 17, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1168 El Dictamen N° 1.714/44, 21.04.17, rectifica y complementa al Dictamen N° 1.306/31, 22.03.17, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

1169 V. Dictamen N° 2.342/30, 23.05.18, que reconsidera parcialmente Dictamen N° 1.028/21, 21.02.18, sobre integración femenina en el directorio; cuota de género, y adecuación estatutaria. La Circular N° 49, 7.06.18, imparte instrucciones relativas a la adecuación de estatutos con el objetivo de incorporar mecanismo que fomente participación femenina en el directorio de las organizaciones sindicales.

1170 El Dictamen N° 1.026/19, 21.02.18, concluye: La norma del artículo 231, inciso tercero del Código del Trabajo, que promueve la representación femenina en los directorios sindicales, resulta aplicable a los sindicatos de trabajadores independientes y, por tanto, estos, al igual que las restantes organizaciones que pueden conformarse con arreglo a lo previsto en el artículo 216 del mismo Código, deben adecuar sus estatutos a lo dispuesto en el primero de los citados preceptos, incorporando un mecanismo destinado a resguardar que su directorio esté integrado por mujeres, en los términos y condiciones allí establecidas.

1171 Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley. Dictamen N° 1.862/26, 16.04.18.

1172 El Dictamen N° 2.816/72, de 30.06.05, señala que la comunicación del trabajador al empleador de su desafiliación del sindicato por renuncia, sólo pone fin a la obligación de descontar la cuota sindical que corresponde a este último, cuando efectivamente, y en conformidad a los estatutos sindicales, el trabajador se encuentre desafiliado al momento de efectuar la citada comunicación. Complementa y precisa Dictamen N° 577/14, 4.02.05.

1173 El Dictamen N° 5.234/234, de 3.12.03, concluye: **1.-** Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autoregulación y autotutela establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas, y **2.-** Asimismo, los estatutos que rigen las organizaciones de trabajadores deben estar sujetos a un criterio de certeza que, necesariamente, exige la inclusión de los requisitos y procedimientos para la sanción que signifique la salida de alguno de sus miembros.

1174 V. Dictámenes N°s. 1.669/138, 25.04.00, y 4.401/218, 17.07.95.

Art. 232. Los estatutos determinarán los órganos encargados de verificar los procedimientos electorales y los actos que deban realizarse en los que se exprese la voluntad colectiva, sin perjuicio de aquellos actos en que la ley o los propios estatutos requieran la presencia de un ministro de fe de los señalados por el artículo 218. Asimismo, los estatutos establecerán el número de votos a que tiene derecho cada miembro, debiendo resguardarse, en todo caso, el derecho de las minorías. Los estatutos serán públicos.

El estatuto regulará los mecanismos de control y de cuenta anual que el directorio sindical deberá rendir a la asamblea de socios. La cuenta anual, en lo relativo a la administración financiera y contable, deberá contar con el informe de la comisión revisora de cuentas. Deberá, además, disponer expresamente las medidas de garantía de los afiliados de acceso a la información y documentación sindical.

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. [1175]

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. [1176] [1177] [1178] [1179] [1180] [1181]

[1175] Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° 3.091/167, de 16.09.02).

[1176] El Dictamen N° 1.621/72, de 20.04.04, se pronuncia sobre diversos aspectos referidos a la fusión de organizaciones sindicales de grado superior.

[1177] La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta. (Dictamen N° 3.986/154, de 31.08.04).

[1178] La fusión de organizaciones sindicales no afecta en caso alguno la titularidad ni el ejercicio de derechos derivados de instrumentos colectivos celebrados por las organizaciones sindicales fusionadas, debiendo la nueva organización sindical surgida del proceso de fusión, cuando corresponda, representar a los trabajadores afectos a dichos instrumentos (Dictamen N° 951/50, de 5.03.04).

[1179] Atendido que con anterioridad a la fusión verificada entre los Sindicatos N°s. 1 y 2 de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., ambos tenían la calidad de afiliados a la Federación Nacional de Trabajadores Líder, la nueva organización resultante de dicho proceso, el Sindicato de Empresa Líder Supermercado Viña del Mar Ltda., mantiene tal afiliación, toda vez que la fusión que ha operado entre los primeros ha implicado necesariamente el traspaso de sus bienes corporales e incorporales o derechos y de sus obligaciones a la nueva organización sindical, entre éstos, su calidad de afiliado a la organización de grado superior de que se trata. (Dictamen N° 0420/005, de 28.01.09).

[1180] El Dictamen N° 1.630/101, de 29.05.02, concluye: **1)** Desde la entrada en vigencia de la Ley 19.759 la regulación de la fusión debe encontrarse recogida en los estatutos de cada una de las organizaciones sindicales que participan del proceso de fusión, debiendo dicha regulación ser compatible con las normas contenidas en este pronunciamiento. En el caso de aquellas organizaciones que se encuentren dentro del plazo de dos años para adecuar sus estatutos, no es necesaria la reforma previa de los mismos, rigiéndose por la antigua ley –según señala la Circular 143 de fecha 6.12.01 de este Servicio– siendo suficiente cumplir con los criterios de este pronunciamiento; **2)** La ley no establece un término de tiempo para que se verifiquen las asambleas necesarias para el proceso de fusión, pudiéndose, en consecuencia, considerar que no hay límite ni plazo máximo de tiempo para que se desarrollen dichas asambleas; **3)** La fusión, por tratarse de un acto de máxima relevancia en la vida sindical, no puede quedar sino regida por la regla que la ley exige en materia de aprobación para un acto de menor relevancia como la reforma de los estatutos, esto es, debe aprobarse en asamblea extraordinaria y contar con el acuerdo de la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales; **4)** Por tratarse de una nueva organización sindical, y por no existir norma legal de excepción, corresponde jurídicamente la aplicación de las normas de nuestra ley laboral contenidas los artículos 222 y 223 del Código del Trabajo, referidos a la constitución de sindicatos; **5)** Resulta plenamente exigible el requisito de que la votación de la fusión se efectúe ante ministro de fe, sin perjuicio de que, además, como señala expresamente el artículo 233 bis, las actas de la asamblea en que se acuerde la fusión queden debidamente autorizadas ante ministro de fe; **6)** Todo bien, tanto de carácter corporal como incorporal, en este último caso, los derechos reales y personales, de que hubieran sido titulares las organizaciones fusionadas, se entiende traspasados, por sola disposición de la ley, a la nueva organización sindical; **7)** No existe norma legal del orden laboral que impida la fusión de más de dos sindicatos, y **8)** No existe norma legal del orden laboral que impida desde el punto de vista jurídico la fusión de sindicatos de empresa de distintas empresas o de un sindicato de empresa con uno interempresa, siendo posible, también como el caso de la consulta anterior, señalar que dicha posibilidad no es sino manifestación de la autonomía sindical, contenido básico de la libertad sindical consagrada constitucional y legalmente, debiendo tenerse en cuenta que por disposición legal el sindicato que resulte de dicha fusión será interempresa.

[1181] Los N°s. 1 y 2 del Dictamen N° 3.986/154, de 31.08.04, señalan: 1.- La fusión sindical, contemplada en el artículo 233 bis del Código del Trabajo, es un acto que se enmarca dentro del principio de autonomía sindical, expresamente reconocido en nuestra legislación, que en ningún caso afecta los derechos emanados de los contratos individuales y colectivos que rigen las relaciones laborales de los trabajadores que participan en dicho proceso, manteniéndose, de este modo, vigente, entre otros, el derecho establecido en el inciso 2° del artículo 348 del Código del Trabajo, materia de esta consulta, y 2.- Si uno o más sindicatos celebran un contrato colectivo de trabajo, sus estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores que estuvieren afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuran en la nómina a que alude el artículo 325 del Código del Trabajo, aun cuando con posterioridad a su suscripción hubieren perdido la calidad de socios de esas organizaciones sindicales por haberse fusionado los sindicatos que originalmente les representaron en ese proceso.

Capítulo IV
DEL DIRECTORIO [1182]

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. [1183]

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. [1184] [1185]

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.[1186]

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

---

1182 El inciso primero del artículo único de la Ley N° 21.235 (D.O.: 29.05.20), dispone: "Los procesos electorales de directivas sindicales, de delegados sindicales regidos por el Código del Trabajo o de directivas de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, que se hubieren iniciado antes de la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, o aquellos que debieron iniciarse durante dicho estado de excepción, y que en ambos casos no hubieren podido finalizar antes de la fecha de publicación de esta ley, se entenderán suspendidos de pleno derecho, en el estado en que se encuentren." V.: artículo único de la Ley N° 21.235. El Dictamen N° 2.225/40, 14.09.21 fija sentido y alcance de la Ley N° 21.235 (D.O.: 29.05.20), que suspende temporalmente procesos electorales de directivas y delegados sindicales, y prorroga la vigencia de los mandatos de dichos directores y delegados sindicales en los casos que indica.

1183 El artículo 8° del Código de Procedimiento Civil, señala que "el gerente o administrador de sociedades civiles o comerciales, o el presidente de las corporaciones o fundaciones con personalidad jurídica, se entenderán autorizados para litigar a nombre de ellas con las facultades que expresa el inciso 1° del artículo anterior, no obstante cualquiera limitación establecida en los estatutos o actos constitutivos de la sociedad o corporación".

1184 Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

1185 Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

1186 El Dictamen N° 1.421/14, 22.04.19, concluye que en caso de que el estatuto de un sindicato disponga que el reemplazo de un director que deje de tener tal calidad por cualquier causa se efectuará mediante una elección, dicho acto deberá llevarse a cabo en presencia de un ministro de fe de aquellos mencionados en el inciso primero del artículo 218 del Código del Trabajo. Reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 2.506/128, 25.04.97.

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. [1187] [1188] [1189] [1190]

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. [1191]

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. [1192]

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. [1193] [1194]

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. [1195]

Art. 241. Derogado. [1196]

[1187] El Dictamen N° 4.161/203, de 10.12.02, concluye en sus puntos dos y tres, lo siguiente: **2.** El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3°, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación, y **3.** De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias.

[1188] Resulta jurídicamente procedente incorporar en la reforma de los estatutos de una organización sindical, una norma transitoria en la cual se señale expresamente la prórroga del mandato de la actual directiva por lo que resta para completar el máximo legal de cuatro años. (Dictamen N° 3.091/167, de 16.09.02).

[1189] El Dictamen N° 1.714/44, 21.04.17, rectifica y complementa al Dictamen N° 1.306/31, 22.03.17, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

[1190] V. Dictamen N° 4.161/203, 10.12.02.

[1191] Los estatutos de las organizaciones deberán establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[1192] La expresión "Inspección del Trabajo que corresponda", utilizada en este inciso, debe entenderse referida a aquélla en que la organización sindical respectiva hubiere efectuado el depósito del acta de constitución y de sus estatutos (Dictamen N° 2.048/049, de 28.05.03).

[1193] V. nota al final del artículo 237.

[1194] V. Dictamen N° 4.161/203, 10.12.02.

[1195] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 49 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[1196] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 50 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Art. 242. Derogado. [1197]

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 deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227. [1198]

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. [1199]

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. [1200] [1201] [1202] [1203] [1204] [1205]

1197 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 51 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

1198 Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 18, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1199 El artículo 45 del Código Civildefine fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

1200 El Dictamen N° 197/15, de 14.01.04, concluye: **1.-** Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; **2.-** Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; **3.-** No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y **4.-** No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

1201 A los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato. Por su parte, el fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que se consignan en el inciso 1°, del artículo 243 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 3.837/191, de 18.11.02).

1202 El fuero laboral de los directores de sindicatos interempresa priva al empleador de la facultad de poner término a los servicios del trabajador contratado a plazo fijo o para la realización de una obra o servicio determinado, desde el momento de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo que medie la correspondiente autorización judicial, la que se podrá conceder, precisamente, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo. (Dictamen N° 1.976/129, de 4.05.98).

1203 El empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, se encuentra impedido de ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta seis meses después que hubiere cesado en el cargo. A lo anterior cabe agregar que de la sola lectura de la disposición contemplada por el citado inciso segundo del artículo 243, se infiere que el legislador ha pretendido que la labor de dirigente sindical no se vea entorpecida, o impedido su ejercicio, por acciones del empleador, sin que por ello pueda entenderse que ha querido limitar las atribuciones propias de dicho empleador para efectuar los ajustes de personal, con el fin de obtener una mayor eficiencia administrativa, limitando tales facultades, en este caso, a la alteración de la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellas deban prestarse, salvo caso fortuito o fuerza mayor. (Dictamen N° 5.079/188, de 6.12.04).

1204 La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

1205 El artículo 66 de la Ley N° 16.744, se refiere a las funciones que deben cumplir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. El Dictamen N° 3.592/93, 7.08.17, concluye: en aquellas empresas, faenas, sucursales, agencias que primitivamente estuvieron obligadas a constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por contar con más de 25 trabajadores, no se encuentran obligadas a mantenerlo si disminuye la cantidad de dependientes a un número inferior al que exige la ley para tal efecto. Sin perjuicio de lo anterior, el respectivo comité debe permanecer en funciones hasta el término del plazo de dos años, en que expira el mandato de sus miembros.

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. [1206]

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. [1207]

Art. 245. Derogado. [1208]

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. [1209]

Art. 249. Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. [1210]

El tiempo de las horas semanales de trabajo sindical será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso. [1211] [1212] [1213] [1214]

Complementa la doctrina contenida en Dictamen N° 7.304/344 de 12.12.1994 y reconsidera las conclusiones sostenidas mediante Ord. N° 5.561 de 15.11.2016 y 4.999 de 15.11.2012 y toda aquella cuyas conclusiones no se encuentren en armonía con lo informado en el cuerpo de este mismo dictamen.

[1206] A contar del 1° de diciembre de 2001, fecha de publicación de la Ley N° 19.759, este inciso debe considerarse derogado tácitamente (Dictamen N° 1.901/114, de 19.06.02.

[1207] El Dictamen N° 2.929/59, 28.12.21, concluye: 1. La censura del directorio sindical establecida en el artículo 244 del Código del Trabajo resulta aplicable a los delegados sindicales, por expresa remisión de la ley en tal sentido, y 2. No resulta jurídicamente procedente la expulsión de un socio de un sindicato que ostenta, además, la calidad de delegado sindical y que no ha sido previamente censurado por la asamblea, por cuanto el legislador ha establecido expresamente el mecanismo a través del cual los socios de una organización sindical pueden manifestar su disconformidad con la actuación de uno o más de sus delegados, procedimiento que debe cumplir con las formalidades previstas en la ley para el acto de censura y que se llevará a efecto en los términos expuestos en el presente informe.

[1208] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 53 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[1209] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 55 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[1210] El Dictamen N° 150/14, 26.02.26, reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 514/20, 25.01.95 y cualquier otro pronunciamiento emitido por esta Dirección que sea incompatible con lo sostenido en el presente informe, solo en cuanto, resulta jurídicamente procedente sumar el número de horas semanales de trabajo sindical a que tiene derecho un director de sindicato base a aquellas que le corresponde utilizar en su calidad de dirigente de una federación o confederación, cuando ambos cargos los desempeña una misma persona.

[1211] Los directores de un sindicato del tipo "otros", tendrán derecho a invocar el derecho a fuero, permisos sindicales y licencias frente a sus respectivos empleadores, con las limitaciones expuestas en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[1212] Los trabajadores independientes, podrán hacer valer el derecho a fuero y permisos sindicales, en el supuesto que inicien una relación laboral con posterioridad a su elección como dirigente sindical, en los términos expuestos en el Dictamen N° 6.005/74, 17.11.15.

[1213] El Dictamen N° 608/12, 31.01.18, concluye que el uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo.

[1214] Las citaciones que realice el empleador al dirigente o delegado sindical no son imputables a las horas de trabajo sindical, por consiguiente, las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que deban percibir los dirigentes o delegados sindicales durante el tiempo que empleen en reuniones o mesas de trabajo que cita el empleador, serán de cargo de este último (Dictamen N° 722/36, 28.10.25).

Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes. [1215] [1216] [1217] [1218] [1219] [1220] [1221] [1222] [1223] [1224] [1225] [1226] [1227] [1228] [1229]

Art. 250. Habrá derecho a las siguientes horas de trabajo sindical adicionales a las señaladas en el artículo anterior:

1215 La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

1216 El Dictamen 706/ 002, 7.02.11, concluye: **1)** Reconsidera el punto 2) del Dictamen N° 5.415/257, de 17.12.03, sólo en cuanto a que, atendido el carácter semanal del permiso establecido en el artículo 249 del Código del Trabajo, la ausencia de un dirigente sindical a sus labores a causa de licencia médica o vacaciones le impide hacer uso, durante los restantes días del mes calendario respectivo, de las horas de permiso sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones, y **2)** No resulta jurídicamente procedente que un director sindical pueda ceder, con anterioridad a la fecha de inicio de sus vacaciones o de aquella en que se acogerá a licencia médica, parte o la totalidad de los permisos sindicales a que habría tenido derecho en el evento de haber laborado durante la semana respectiva, por encontrarse legalmente exceptuado de la obligación de prestar servicios.

1217 La base de una organización sindical constituida como sindicato de empresas relacionadas o de holding de empresas, está dada por las empresas vinculadas o relacionadas respecto de las cuales ostentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización, atendido lo cual, los directores sindicales respectivos sólo tienen derecho a invocar el fuero laboral frente a cada una de las empresas que conforman dicho holding. Los dirigentes de un sindicato que tiene como base trabajadores contratados por un holding de empresas, tienen derecho a los permisos y licencias sindicales, establecidas en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo, prerrogativa que deberán ejercer frente a su respectivo empleador. La figura de la cesión de los permisos, en el caso de sindicatos que agrupen a trabajadores de empresas relacionadas o holding de empresas, sólo puede operar entre directores que se encuentren bajo la dependencia de un mismo empleador. (Dictamen N° 3.644/188, de 5.11.02).

1218 No resulta posible determinar la forma en que los dirigentes sindicales que prestan servicios como vendedores comisionistas, excluidos de la limitación de jornada, en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, deben hacer uso de los permisos sindicales contemplados en el artículo 249 del citado cuerpo legal y en la cláusula vigésima del contrato colectivo que los rige, como tampoco la forma de calcular la remuneración de las horas utilizadas en funciones sindicales, impidiendo tal determinación la circunstancia de no estar sujetos a jornada laboral alguna que haga posible dicho cálculo. (Dictamen N° 1.620/71, de 20.04.04).

1219 La Empresa Corn Products Chile no puede alterar las condiciones de otorgamiento y forma de pago de los permisos sindicales a que alude la cláusula vigésimo séptima del contrato colectivo de trabajo celebrado entre ella y el Sindicato de Trabajadores de la misma, por cuanto ello implica modificar en forma unilateral la forma como las partes han entendido y aplicado las estipulaciones contenidas en la citada cláusula convencional. (Dictamen N° 1.568/70, de 15.04.04).

1220 El Dictamen N° 3.863/142, de 16.09.03, concluye: **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 FANALOZA S.A., 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, y **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.

1221 El Dictamen N° 197/15, de 14.01.04, concluye: **1.-** Los delegados sindicales se encuentran jurídicamente facultados para acumular los permisos semanales y cederlos a uno o más de los restantes delegados de la misma empresa, en todo o en parte, previo aviso escrito al empleador; **2.-** Resulta jurídicamente procedente, de acuerdo con los elementos contenidos en el cuerpo del presente informe, que al coexistir en una empresa delegados y directores sindicales afiliados a un mismo sindicato interempresa puedan cederse, entre ellos, el tiempo de los permisos que les correspondiere, previo aviso escrito al empleador; **3.-** No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo, y **4.-** No resulta legalmente acertado aplicar la figura de la cesión de la totalidad o parte del tiempo de permiso sindical respecto de un delegado a un dirigente sindical de su misma organización pero que dependen de un empleador distinto, puesto que dicha situación importaría imponer a éste último una carga, por concepto de horas de permisos, superior al legal, por el sólo acuerdo de voluntades del delegado y dirigente respectivo, pacto que le sería inoponible.

1222 No resulta jurídicamente procedente considerar que, por la circunstancia de haber utilizado, el dirigente de que se trata, las horas de permiso sindical y no haberse descontado de sus remuneraciones dichas horas por su empleador, cuando ocupaba el cargo de delegado de un sindicato interempresa, deban mantenerse, en su actual cargo de presidente del Sindicato constituido en la empresa Poly Pack S.A., las mismas condiciones convenidas para el otorgamiento y pago de dichos permisos sindicales, por cuanto, el acuerdo por el que aquéllas se produjeron, debe entenderse que fue celebrado por su empleador y la primera de las organizaciones mencionadas y no por la que actualmente representa el referido dirigente sindical. (Dictamen N° 616/17, de 8.02.05).

1223 El Dictamen N° 5.078/122, de 9.11.05, concluye: **1)** La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; **2)** El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; **3)** El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y **4)** La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

1224 Al dirigente del Sindicato de Empresa Supermercados Montserrat y de la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio, afecto a una jornada de trabajo nocturna y que, por ello, se encuentra impedido de efectuar labores sindicales durante dicha jornada ordinaria, le asiste, no obstante, el derecho a exigir que su empleador le otorgue, dentro de la jornada de trabajo, igual número de horas a las utilizadas en funciones sindicales durante su descanso diario, siempre que no excedan de diez semanales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 274 del Código del Trabajo, debiendo considerarse dicho tiempo como efectivamente trabajado para todos los efectos, debiendo entenderse precisado en tal sentido el punto 1) del Dictamen N° 1.446/082, de 17.03.99. (Dictamen N° 4.000/105 de 14.09.05).

1225 El Dictamen N° 3.080/038, 13.08.14, concluye: 1.- Las normas relativas a los permisos sindicales, consagradas en el artículo 249 del Código del Trabajo, regulan en iguales términos la situación laboral de los trabajadores, sin que el régimen de jornada laboral a que se encuentren afectos altere el sentido interpretativo de las mismas, y 2.- Tratándose del permiso cuya causa es la citación de una autoridad pública, el tiempo destinado al efecto comprenderá tanto al período de extensión de la audiencia, como también a aquel destinado al traslado y permanencia obligatoria conforme a las circunstancias de la citación, mismas que el empleador puede exigir le sean acreditadas.

1226 A la directora sindical de un sindicato cuya personalidad jurídica ha caducado por el solo ministerio de la ley, de conformidad al artículo 227 inciso 2° del Código del Trabajo, no le asiste el derecho a impetrar permisos sindicales contemplados en el artículo 249 y siguientes del Código del Trabajo, con posterioridad a la fecha de caducidad de la organización sindical. (Dictamen N° 4.222/072, 10.08.16).

1227 Las funciones sindicales que, a juicio de esta Dirección, dan origen a los permisos sindicales contenidos en el artículo 249 del Código del Trabajo, son aquellas que se encuentran en armonía con las labores que los dirigentes ejecutan directamente en representación y beneficio de los afiliados a la organización respectiva, entre las que se encuentran la realización de actividades tendientes a mejorar las condiciones laborales, económicas, sociales y culturales, familiares, previsionales y de salud de los socios de la misma. Todo lo anterior dentro del marco legal y estatutario pertinente. (Dictamen N° 5.411/253, 17.12.03).

1228 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 19, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1229 El acuerdo sobre el pago de las horas de trabajo sindical reviste las características de un contrato consensual e innominado, que se entiende celebrado entre el empleador y la organización sindical, cuya representación radica en su directorio. Dictamen N° 6.065/140, 15.12.17. V. Dictámenes N°s 904/38, 1.02.96; 5.265/306, 18.10.99; 3.863/142, 16.09.03, y 616/17, 8.02.05.

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) Los directores y delegados sindicales podrán también hacer uso de hasta tres semanas de horas de trabajo sindical en el año calendario para asistir a actividades destinadas a formación y capacitación sindical, en conformidad a los estatutos del sindicato.

En los casos señalados en las letras precedentes, los directores o delegados sindicales comunicarán por escrito al empleador, con diez días de anticipación a lo menos, la circunstancia de que harán uso de estas franquicias.

La obligación de conservar el empleo se entenderá cumplida si el empleador asigna al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba.

Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, durante las horas de trabajo sindical a que se refiere este artículo y el siguiente, serán pagadas por la respectiva organización sindical, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes. [1230] [1231]

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 horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos. [1232] [1233]

Capítulo V
DE LAS ASAMBLEAS

Art. 253. Derogado. [1234]

Art. 254. Derogado. [1235]

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. [1236]

[1230] La composición de la directiva sindical que goza de las prerrogativas señaladas en los artículos 243, fuero sindical, 249, 250 y 251, permisos y licencias, todos del Código del Trabajo, se determina a la fecha de su elección y en función del número de afiliados que a esa data tenía la organización, careciendo de incidencia por tal efecto la circunstancia de que con posterioridad se produzca una disminución o aumento de los respectivos socios. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01).

[1231] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 20, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1232] El Dictamen N° 5.078/122, de 9.11.05, concluye: **1)** La expresión "se entenderá trabajado para todos los efectos", a que hace referencia el inciso 4° del artículo 249 del Código del Trabajo, en alusión al tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales, debe entenderse referida a todas las consecuencias legales y contractuales que de ello se deriven; **2)** El tiempo que abarquen los permisos otorgados a los directores para cumplir labores sindicales debe entenderse como efectivamente trabajado para todos los efectos y, por ende, no resulta procedente que las horas utilizadas para el cumplimiento de tales funciones en el mes aparezcan como descontadas del total de días trabajados en el mismo período en la liquidación de sueldo del dirigente sindical que ha utilizado dichas horas; **3)** El descuento del tiempo utilizado por un dirigente sindical para efectuar labores sindicales, que el empleador efectúa mensualmente de la remuneración del primero, no puede implicar la disminución de la misma, por cuanto, por expreso mandato del legislador, el pago las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales por el tiempo que abarquen los referidos permisos es de cargo de la organización sindical respectiva, obligación ésta que tiene por objeto impedir que los dirigentes sindicales vean disminuidos sus ingresos mensuales por la circunstancia de cumplir las funciones propias de su cargo, y **4)** La circunstancia de no haber efectuado el empleador descuento alguno de las remuneraciones de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Wavemaster Chile por el tiempo utilizado por éstos en la concurrencia a citaciones de autoridades públicas, con la anuencia del referido sindicato, desde el mes de enero de 2004, fecha de su constitución, ha sido la manera como las partes han entendido y ejecutado la cláusula 5ª B) del contrato colectivo que las rige.

[1233] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 21, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1234] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 56 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[1235] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 57 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

[1236] Las materias concernientes a la respectiva entidad a que alude este inciso, son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe bajo el epígrafe "fines principales de las organizaciones sindicales", entre éstos, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y

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. [1237] [1238] [1239]

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 o cuota sindical ordinaria del exafiliado que se mantenga afecto al instrumento colectivo negociado por la organización, en los términos del inciso segundo del artículo 323; por la cuota sindical ordinaria de los no afiliados que hayan aceptado que se les aplique la extensión de beneficios de conformidad al inciso segundo del artículo 322; por las donaciones entre vivos o asignaciones por causa de muerte que se le hicieren; por el producto de sus bienes; por el producto de la venta de sus activos; por las multas cobradas a los asociados de conformidad a los estatutos, y por las demás fuentes que prevean los estatutos. [1240]

Art. 257. Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título. [1241]

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

Tratándose de inmuebles cuyo avalúo fiscal exceda el equivalente a catorce unidades tributarias anuales o que siendo inferior a dicha suma, sean el único bien raíz de una organización, su enajenación, la promesa de ésta y cualquier otra convención destinada a gravarlos, donarlos, darlos íntegramente en arriendo o ceder completamente su tenencia por más de cinco años, si fueran urbanos o por más de ocho, si fueran rústicos, incluidas las prórrogas, deberá ser aprobada por el número de afiliados que expresamente dispongan los estatutos para estos efectos, el que no podrá ser inferior a la mayoría

enfermedades profesionales y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley. (Dictamen N° 4.271/166, 15.09.04).

[1237] A los directores de una organización sindical en huelga les asiste el derecho a ingresar a las faenas de la empresa respectiva, con el fin de cumplir las labores propias de sus cargos, en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio. (Dictamen N° 2.422/140 de 25.07.02).

[1238] Por expreso mandato constitucional un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entraban más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión el derecho de sindicación no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que lo regulan. De esta suerte, esta Dirección estima, basada en el principio doctrinario de "proporcionalidad" de los valores en conflicto, que en el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que estos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el ya citado y comentado artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acreditan que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que esta determine. Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante. (Dictamen N° 763/30 de 29.01.96).

[1239] V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

[1240] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 22, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1241] La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título, con la sola limitación de que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, sin perjuicio de los requisitos exigidos a dichas entidades por el artículo 257 del Código del Trabajo, para la enajenación y demás convenciones allí enunciadas, que recaigan en un bien inmueble. Dictamen N° 3.228/051, de 21.07.10.

absoluta de ellos, en asamblea extraordinaria convocada al efecto, con la presencia del ministro de fe que señalen los estatutos. En dicho acuerdo, deberá dejarse constancia del destino que se dará al producto de la enajenación del inmueble respectivo.

Cuando se tratare de inmuebles adquiridos para el bienestar de los socios y sus familias, los ex miembros del sindicato que tuvieran derecho al mismo beneficio deberán ser escuchados en la asamblea extraordinaria a que se refiere el inciso anterior, en forma previa a la adopción del acuerdo, dejándose constancia de ello por el ministro de fe correspondiente.

Las organizaciones sólo podrán recibir como pago del precio, en caso de enajenación, otros inmuebles o dinero.

Los actos realizados en infracción a lo dispuesto en los incisos precedentes adolecerán de nulidad. [1242] [1243]

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 Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria. [1244] [1245]

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. [1246]

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.

[1242] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 20.057 (D.O.: 23.09.05).

[1243] El Dictamen N° 5.429/259, de 18.12.03, concluye: **1)** La ley ha entregado a las organizaciones sindicales la facultad de adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase, sea a título oneroso o gratuito, con la sola limitación que dichos bienes no pasen al dominio de alguno de sus asociados y que sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos, y **2)** Entre las finalidades de las organizaciones sindicales se contemplan las de prestar ayuda a sus asociados y asesoría para su promoción socioeconómica; así como, en general, realizar todas aquellas actividades contenidas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley, razón por la cual, no existiría inconveniente jurídico para que el directorio del sindicato Interempresa de Trabajadores de Microbuses Línea San Bernardo-Las Condes, se constituya como entidad organizadora del programa de subsidios a que se ha hecho referencia en el cuerpo de este oficio. Al directorio, en su calidad de representante de la organización sindical, le compete instar por el logro de sus finalidades, así como requerir los antecedentes necesarios y efectuar los trámites que correspondan, ante la autoridad respectiva, para lograr tales fines. A los directores les corresponde la administración del patrimonio sindical, respondiendo en forma solidaria y hasta de la culpa leve en su ejercicio, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso.

[1244] En virtud de lo dispuesto por el inciso final de la norma prevista por el artículo 259 del Código del Trabajo, una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria. (Dictamen N° 5.177/197, de 13.12.04).

[1245] El Decreto N° 12, 24.03.20, del Trabajo (D.O.: 6.08.21), faculta al Ministro del Trabajo y Previsión Social para firmar Por orden del Presidente de la República la determinación de la organización sindical beneficiaria del patrimonio de otra organización sindical disuelta.

[1246] No resulta jurídicamente procedente excluir del total de socios de un sindicato -universo que debe servir de base para determinar si se ha dado cumplimiento al cuórum exigido por la ley para la aprobación del pago de cuotas extraordinarias- a aquellos que a la fecha de la votación llevada cabo para tal efecto estaban acogidos a licencia médica o haciendo uso de feriado legal. (Dictamen N° 3.263/056, 21.06.16).

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. [1247] [1248] [1249] [1250]

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. [1251]

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 por ciento mensual sobre la suma reajustada, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad penal. [1252]

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. [1253]

Art. 265. Derogado. [1254]

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. [1255] [1256]

1247 Resulta jurídicamente procedente que la organización sindical de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente del empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden. (Dictamen N° 652/49, de 4.02.98).

1248 No resulta jurídicamente procedente que el empleador, a petición de uno o más dependientes afiliados a una organización sindical, se abstenga de efectuar los correspondientes descuentos de sus remuneraciones mensuales de la cuota sindical a que están obligados, por tratarse de una norma impuesta por la legislación laboral vigente, cuando así lo requiera la respectiva organización sindical, la cual no puede dejarse sin efecto por la sola voluntad de los referidos socios, sin perjuicio de que los interesados puedan formular tal requerimiento al directorio de la respectiva organización. Dictamen N° 4.413/213, de 31.12.02).

1249 El Dictamen N° 823/20, de 26.02.03, concluye: **1)** Resulta jurídicamente procedente que el directorio de la organización sindical de que se trata requiera de su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, tanto para los efectos de estudiar el aumento de la cotización sindical como para la consecución de beneficios sociales para aquéllos, y **2)** El empleador debe entregar o depositar, en su caso, en la cuenta corriente o de ahorro del sindicato respectivo, las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a éste, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se descontaron dichas cotizaciones, o al día hábil siguiente si dicho plazo expirare en sábado, domingo o festivo, por existir una remisión legal expresa que hace aplicable en esta materia el plazo para enterar las imposiciones o aportes previsionales. Este Dictamen ha sido complementado por oficio N° 1.085/10, 26.03.19.

1250 El Dictamen N° 3.384/19, 3.07.19, concluye: "El empleador estará obligado a efectuar los descuentos y a depositar los fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de grado superior, siempre que al momento del requerimiento, se le hubiere enviado copia del acta de la asamblea, en que conste la afiliación a dichas organizaciones y la cantidad que deberá deducir de la cuota sindical respectiva. Del mismo modo, para proceder al término del descuento respectivo, se deberá cumplir con las mismas condiciones. Reconsidera en este sentido la doctrina contenida en el citado dictamen N° 5.674/129, 22.11.17".

1251 El Dictamen N° 2.425/61, 5.06.17, responde consultas relativas a los descuentos que por concepto de cuotas extraordinarias debe aplicar el empleador a las remuneraciones de sus trabajadores, a requerimiento del sindicato respectivo, y acerca de la procedencia de aplicar tales deducciones a los dependientes que ya no tienen la calidad de socios de la respectiva organización sindical.

1252 La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia controvertida entre organizaciones sindicales y que, por ende, requiera de prueba y su ponderación. (Dictamen N° 5.238/238 de 3.12.03).

1253 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 62 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

1254 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 63 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

1255 V. Art. 22 transitorio de este Código.

1256 La circunstancia de constituirse una organización sindical con arreglo a las normas de los Convenios 87 y 151 de la OIT, pero sin estricto apego a las disposiciones legales regulatorias contenidas en el Libro III del Código del Trabajo o a las de la Ley 19.296, circunscribe la actuación de la Dirección del Trabajo a practicar la inscripción

Art. 267. Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupen.

Las federaciones sindicales podrán establecer en sus estatutos, que pasan a tener la calidad de beneficiarios de las acciones que desarrolle la organización en solidaridad, formación profesional y empleo y por el período de tiempo que se establezca, los trabajadores que dejen de tener tal calidad y que hayan sido socios a la fecha de la terminación de los servicios, de una de sus organizaciones de base.

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. [1257]

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 afiliar, 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. [1258]

En la asamblea constitutiva de las federaciones y confederaciones deberá dejarse constancia de que el directorio de estas organizaciones de superior grado se entenderá facultado para introducir a los estatutos todas las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 223.

La participación de una federación en la constitución de una confederación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán acordarse por la mayoría de los sindicatos base, los que se pronunciarán conforme a lo dispuesto en los incisos primero a tercero de este artículo. [1259] [1260]

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.

---

de dicha organización en el registro pertinente, a fin de que adquiera personalidad jurídica y a otorgar los certificados pertinentes. (Dictamen N° 154/03, 11.01.16).

[1257] V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96; 1.766/148, 4.05.00, y 2.021/122, 1.07.12.

[1258] V. Dictamen N° 3.582/187, 29.10.02.

[1259] Los sindicatos base que decidan constituir una confederación sindical o afiliarse o desafiliarse de una ya existente, deben cumplir con las obligaciones y mecanismos establecidos en sus propios estatutos, de suerte tal que no es aplicable en su caso, lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 268 del Código del Trabajo. (Dictamen N° 2.021/122, de 1.07.02).

[1260] El Dictamen N° 3.582/187, de 29.10.02, concluye: **1.-** Puede ser electo como director de una organización de grado superior, federación o confederación, que agrupa sindicatos, cualquier director de los sindicatos base; **2.-** A la luz de lo dispuesto en el Código del Trabajo, Art. 268, inciso 4°, la asamblea de la organización de grado superior, federación o confederación, debe constituirse por todos los directores de los sindicatos base que la componen, y **3.-** Gozan de fuero como directores de la federación o confederación, constituida por sindicatos, los directores electos con las más altas mayorías relativas, en un número que no exceda el total de directores con derecho a fuero de los sindicatos base afiliados a aquella.

Respecto de las federaciones y confederaciones se seguirán las mismas normas establecidas en el artículo 223, con excepción de su inciso primero. [1261]

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. [1262]

Art. 271. Derogado. [1263]

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

Los estatutos de las federaciones y confederaciones deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que sus directorios estén integrados por un número de directoras no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 274, o por el número de directoras que corresponda al porcentaje de dirigentas que puedan ser electas de conformidad al artículo 273, en caso de ser menor. [1264] [1265] [1266] [1267]

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. [1268]

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, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de horas de trabajo sindical para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes. [1269]

Art. 275. Derogado. [1270]

1261 El Dictamen N° 449/14, 4.07.25, concluye que para efectos del cómputo de los plazos establecidos en los artículos 222, 233 y 269 del Código del Trabajo, así como en los artículos 9, 15 y 52 de la Ley N° 19.296, deberá aplicarse en forma supletoria el artículo 25 de la Ley N° 19.880, que establece que los plazos son de días hábiles excluyéndose los sábados, los domingos y los festivos.

1262 No existe inconveniente jurídico para que la Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos establezca en su estatuto un sistema de votación universal para la elección de su directorio, en la cual participen todos los socios afiliados, a través de sus respectivos sindicatos, a dicha confederación. (Dictamen N° 216/2, de 17.01.06).

1263 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 68 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

1264 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 23, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1265 El Dictamen N° 1.714/44, 21.04.17, rectifica y complementa al Dictamen N° 1.306/31, 22.03.17, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

1266 V. Dictamen N° 2.342/30, 23.05.18, que reconsidera parcialmente Dictamen N° 1.028/21, 21.02.18, sobre integración femenina en el directorio; cuota de género, y adecuación estatutaria.

1267 Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley. Dictamen N° 1.862/26, 16.04.18.

1268 No existe impedimento legal alguno para que doña Leonor García Antillanca, cuyo sindicato se desafilió de la Federación Regional de Sindicatos de Trabajadores de Empresas de Servicios, Comercio e Industrias y Actividades Afines y Conexas, renunciando, a su vez, dicha dirigente, al cargo que detentaba en el referido sindicato, mantenga, no obstante, el fuero que le asiste en su calidad de directora de esta última organización, así como el goce de las licencias y permisos contemplados por la legislación laboral para el cumplimiento de las funciones propias de su cargo. (Dictamen N° 1.025/33, de 14.03.05).

1269 Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 24, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

1270 Este artículo fue derogado por el artículo único N° 69 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

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

Los estatutos deberán, también, contemplar un mecanismo que permita la remoción de todos los miembros del directorio de la central, en los términos señalados en el artículo 244.

Asimismo, los estatutos deberán incorporar un mecanismo destinado a resguardar que su cuerpo directivo esté integrado por un número de directoras no inferior al 30% del total de integrantes del directorio con derecho al fuero, inamovilidad funcionaria, horas de trabajo sindical y licencia del artículo 283. [1271] [1272] [1273] [1274]

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. [1275]

[1271] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 25, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1272] El Dictamen N° 1.714/44, 21.04.17, rectifica y complementa al Dictamen N° 1.306/31, 22.03.17, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

[1273] V. Dictamen N° 2.342/30, 23.05.18, que reconsidera parcialmente Dictamen N° 1.028/21, 21.02.18, sobre integración femenina en el directorio; cuota de género, y adecuación estatutaria.

[1274] Este Servicio está impedido de recomendar un mecanismo electoral específico para la conformación del Directorio, no obstante lo cual, se encuentra legalmente facultado para velar por el cumplimiento de las cuotas de participación femenina que exige la Ley. Dictamen N° 1.862/26, 16.04.18.

[1275] V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

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. [1276] [1277]

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.

[1276] El Dictamen N° 617/18, de 8.02.05, concluye: **1)** La omisión de la exigencia impuesta por el artículo 280 del Código del Trabajo a las entidades fundadoras de una central sindical, de contar con el acuerdo mayoritario de sus respectivas asambleas en presencia de un ministro de fe y por su parte, la de los integrantes de dichas asambleas de requerir el acuerdo mayoritario de sus sindicatos u organizaciones de base, según corresponda, puede ser observada por este Servicio y subsanada por la organización, por la vía de la ratificación, por las asambleas de las organizaciones de base, de lo actuado por los dirigentes de grado superior que concurrieron a la constitución de una central sindical. Todo ello, conforme al procedimiento previsto en el artículo 282 del citado cuerpo legal, y **2)** En atención a la derogación, por la Ley 19.759, de 2001, del artículo 301 del Código del Trabajo, no resulta exigible a las organizaciones sindicales informar anualmente el número de sus socios a la respectiva Inspección del Trabajo. Lo anterior implica necesariamente que este Servicio deberá velar por el cumplimiento del quórum mínimo exigido por la norma prevista por el artículo 279 del Código del Trabajo, utilizando los demás medios con que cuenta para recoger dichos antecedentes, sin perjuicio del derecho que le asiste a las centrales sindicales, en el evento que este Servicio formulare observaciones al acto de su constitución, por estimar que no se ha dado cumplimiento a dicho quórum, de reclamar de la misma ante el tribunal competente.

[1277] V. Dictamen N° 617/18, 8.02.05.

El director de una central sindical que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda hasta veinticuatro horas semanales, acumulables dentro del mes calendario, de horas de trabajo sindical para efectuar su labor.

El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical antes señaladas se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones por ese período serán de cargo de la central sindical.

Las normas sobre horas de trabajo sindical y remuneraciones podrán ser modificadas de común acuerdo por las partes, sólo en cuanto excedan de los montos establecidos en los incisos precedentes. [1278]

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. [1279] [1280]

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. [1281]

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 establecidas 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.

[1278] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 26, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1279] El Decreto N° 677, 7.09.92, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 7.09.92), promulgó el Convenio N° 144 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

[1280] V. Acuerdos y Convenios internacionales suscritos y ratificados por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en: http://bcn.cl/1doep

[1281] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 71 de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Capítulo IX
DE LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DE SU SANCIÓN [1282] [1283] [1284]

Art. 289. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: [1285]

a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317; [1286]

c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;

d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

No constituye práctica antisindical el o los acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador sobre remuneraciones o sus incrementos que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador, e [1287] [1288]

[1282] El artículo 1°, N° 27, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16), modificó la denominación de este capítulo, como aparece en el texto.

[1283] El Dictamen N° 999/027, 2.03.17, se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley 20.940 que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

[1284] La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

[1285] En doctrina y jurisprudencia se ha entendido que atenta contra la libertad sindical toda acción u omisión que directamente lesione, impida u obstaculice el ejercicio de la libertad sindical en cualquiera de sus aspectos o componentes, amplitud conceptual que deviene apropiada para conformar una adecuada garantía de este derecho fundamental, evitándose así una tipificación rígida que rápidamente se torne insuficiente. (Dictamen N° 999/027, 2.03.17, y Guía de Organizaciones Sindicales, Dirección del Trabajo).

[1286] El Dictamen Nº 5.935/096, de 13.12.2016, complementado por el Dictamen N° 1.415/34, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

[1287] El Dictamen N° 303/01, 18.01.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios. Este Dictamen ha sido complementado por Ord. N° 2.825/78, 22.06.17 , y 4.808/114, 12.10.17.

[1288] El numeral 2 de las conclusiones del Dictamen N° 2.223/38, 14.09.21, establece que los conceptos fijados en el Dictamen N° 1.187/18 de 10.03.2010, sobre los vocablos de capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad y productividad, para los efectos previstos en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, resultan plenamente aplicables en la situación prevista en el inciso 2° letra H del artículo 289 del Código del Trabajo. Aquellos acuerdos individuales celebrados entre un trabajador y su

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda. [1289]

Art. 290. Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) Acordar con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas antisindicales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;

c) Aplicar sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;

d) Presionar al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste;

e) Divulgar a terceros ajenos a la organización sindical los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados, y

f) Ejercer los derechos sindicales o fueros que establece este Código de mala fe o con abuso del derecho. [1290] [1291]

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, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio. [1292]

Art. 292. Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. [1293]

empleador, en razón de ésta última norma, deben basarse en las condiciones individuales de cada uno de los trabajadores afectos al mismo, debiendo cumplirse las exigencias establecidas por el legislador.

[1289] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 28, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[1290] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 29, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[1291] El Dictamen N° 999/027, 2.03.17, se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley 20.940 que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

[1292] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 30, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

[1293] La aplicación de las multas establecidas en el inciso 1° de este artículo, no obsta de modo alguno a que el juez de la causa ejerza la facultad de decretar las cautelas y medidas reparatorias que sean pertinentes ante la concreta vulneración del derecho, conforme a los artículos 492 y 495 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de Tutela Laboral. (Dictamen N° 999/027, 2.03.17).

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código. [1294] [1295]

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno. [1296] [1297] [1298]

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 el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto. [1299] [1300]

[1294] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 6 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1295] La condena por prácticas antisindicales, inhabilita de contratar con el Estado (artículo 4°, inciso 1° de la Ley N° 19.886 de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios), así como también prohíbe a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador dentro de los dos años anteriores a la elección (Artículo 14, inciso 2° de la Ley N° 19.884, sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, incorporado por artículo 2°, N° 8, letra b) de la Ley N° 20.900 para el Fortalecimiento y Transparencia de la Democracia). V.: Dictamen N° 999/027, 2.03.17.

[1296] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 31, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 7 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1297] La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, en los términos previstos en este mismo artículo. (Dictámenes N°s. 2.000/117, 28.06.02; 4.675/196, 5.11.03, y 999/027, 2.03.17).

[1298] El Dictamen N° 999/027, 2.03.17, se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley 20.940 que sancionan las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

[1299] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 32, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 8 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1300] Según el Dictamen N° 4.919/115, 23.10.17, "si se produce el despido o se pone término a la relación laboral de un trabajador no aforado, en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el efecto de dicho acto no producirá efecto alguno y corresponderá su reincorporación. Cabe agregar que dicho trabajador posee la exclusiva legitimación activa para realizar la denuncia por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral y, además, que no cuenta con el derecho de opción entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el inciso tercero del artículo 489, lo anterior guarda armonía con lo precisado por este Servicio mediante Dictamen N° 999/27, 2.03.17.".

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 DISOLUCIÓN 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 empleador podrá solicitar fundadamente a la Dirección del Trabajo que ejerza la acción señalada en el inciso primero. [1301]

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
DE LA FISCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE LAS SANCIONES [1302]

Arts. 299; 300 y 301. Derogados.

[1301] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1°, N° 33, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16). El Dictamen N° 1.413/32, 31.03.17 , fija el sentido y alcance de las modificaciones introducidas por la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial, el 8 de septiembre de 2016, al Libro III del Código del Trabajo, De las Organizaciones Sindicales.

[1302] Este capítulo fue derogado por el artículo único N° 82, de la Ley N° 19.759 (D.O.: 5.10.01).

Título II

DEL DELEGADO DEL PERSONAL [1303]

Art. 302. Derogado. [1304]

[1303] El artículo 5° transitorio de la Ley N° 20.940 (8.09.16), establece que el delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley (8.09.16) podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.

[1304] Este artículo fue derogado por el artículo único N° 35, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16).

LIBRO IV

DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA [1305] [1306] [1307] [1308] [1309] [1310] [1311] [1312] [1313]

[1305] El Decreto N° 227, 12.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99), promulgó el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de principios del derecho a sindicación y de negociación colectiva.

[1306] El artículo 1°, N° 36, de la Ley N° 20.940 (D.O.: 8.09.16), sustituyó este Libro, como aparece en el texto.

[1307] El artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.940 (8.09.16), establece que: "Las negociaciones colectivas se regirán íntegramente y para todos los efectos legales por las normas vigentes al día de presentación del proyecto de contrato colectivo.
Los instrumentos colectivos suscritos por sindicatos o grupos negociadores con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley (1.04.17) regirán hasta la fecha convenida en ellos.".

[1308] El artículo 2° de la Ley N° 20.940 (8.09.16), crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que tendrá como objeto financiar proyectos, programas y acciones de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y trabajadores. El Decreto N° 7, 25.01.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.03.17), aprueba Reglamento del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

[1309] El artículo 4° de la Ley N° 20.940 (8.09.16), crea el Consejo Superior Laboral, de carácter tripartito y consultivo, cuya misión será colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas destinadas a fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones laborales justas, modernas y colaborativas en el país. El Decreto N° 6, 25.01.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.03.17), aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral.

[1310] El Dictamen N° 5.337/91, 28.10.16, informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016.

[1311] La Orden de Servicio N° 2000-15, 26.08.25, sistematiza y actualiza el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga. El Dictamen N° 169/16, 27.02.26, concluye: para efectos de que este Servicio proceda al registro de los instrumentos colectivos, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 324 del Código del Trabajo, debiendo tenerse por reconsideradas las instrucciones que al respecto se contienen en el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga, de conformidad a lo señalado en el cuerpo de este informe.

[1312] V. "Guía sobre Negociación Colectiva" en Cartilla en el sitio web institucional: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-111529.html.

[1313] El Dictamen N° 451/16, 4.07.25, complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° 5.346/92, 28.10.16, en el sentido de establecer que, resulta plenamente aplicable la prórroga hasta el día hábil siguiente que dispone el inciso segundo del artículo 312 del Código del Trabajo a cualquiera de los plazos establecidos en el Libro IV que venciere en sábado, domingo o festivo, incluyendo aquel previsto en el inciso segundo del artículo 361, referido al plazo de cuarenta y ocho horas que tiene la comisión negociadora sindical para responder la propuesta de conformación de equipos de emergencia del empleador.

Título I
NORMAS GENERALES [1314]

Art. 303. Partes. Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.[1315]

Para determinar si dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos de la negociación colectiva, se estará a lo dispuesto en los incisos cuarto y siguientes del artículo 3°.

Art. 304. Ámbito de aplicación. La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de dicho Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos. [1316]

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al decreto ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas conforme al decreto ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.

Art. 305. Trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición. No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando.

De la circunstancia a que se refiere el inciso anterior deberá además dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.

Las micro, pequeñas y medianas empresas podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

Art. 306. Materias de la negociación colectiva. Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores,

[1314] El Dictamen N° 2.858/79, 27.06.17, atiende consultas sobre negociación colectiva reglada; representación de los trabajadores; oportunidad para negociar; vinculación del trabajador con el contrato colectivo, y extensión de beneficios.

[1315] V. Dictámenes N°s. 5.781/093, 1.12.16; 999/027, 2.03.17, y 275/26, 26.05.26.

[1316] V. Dictámenes N°s. 3.069/153, 14.08.01, 845/24, 28.02.05, y 995/30, 14.07.23.

especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros.

Adicionalmente, se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata el Título VI de este Libro.

No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma. [1317]

La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga. [1318]

Art. 307. Relación del trabajador con el contrato colectivo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

Art. 308. Plazo mínimo para negociar colectivamente. Para negociar colectivamente en una micro y pequeña empresa, en una mediana empresa o en una gran empresa, se requerirá que hayan transcurrido, a lo menos, dieciocho, doce y seis meses, respectivamente, desde el inicio de sus actividades. [1319] [1320]

Art. 309. Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Igualmente, gozarán del fuero antes señalado los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores con contrato a plazo fijo o por obra o faena, cuando dicho plazo, obra o faena expirare dentro del período a que se refieren los incisos anteriores.

Art. 310. Beneficios y afiliación sindical. Los trabajadores se regirán por el instrumento colectivo suscrito entre su empleador y la organización sindical a la que se encuentren afiliados mientras este se encuentre vigente, accediendo a los beneficios en él contemplados.

Art. 311. Relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo. Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo

---

1317 En razón de la titularidad de los medios materiales, reconocida por el artículo 3º del Código del Trabajo, y de la facultad de administración de la empresa establecida en el artículo 306 del mismo texto legal, es posible señalar que corresponde al empleador la determinación de la instalación o no, y la regulación del uso y modalidades de un sistema telefónico. Dictamen N° 4.217/204, 12.12.02.

1318 El Dictamen N° 6.336/153, 29.12.17, concluye: 1. La expresión "obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse", contenida en el inciso final del artículo 306 del Código del Trabajo, corresponde, por una parte, a aquel que constituye el objeto del acuerdo contractual de subcontratación celebrado entre la empresa principal y la contratista, o, entre la empresa contratista y la subcontratista, y, por otra, que ha quedado sin ejecución por motivo de la huelga ejercida por los trabajadores en régimen de subcontratación, y 2. El ejercicio de la facultad de administración conferido a la empresa principal tiene como límite, la prohibición de contratar, de manera directa o indirecta, a los dependientes de la contratista o subcontratista que se encuentren en huelga, circunstancia que podría ser calificada como práctica antisindical.

1319 El Dictamen N° 6.177/42, 10.12.18, concluye que el plazo mínimo para negociar colectivamente se contabiliza desde que la empresa ha comenzado a operar, y en caso de que ese instante no fuera demostrable, desde la fecha de inicio de actividades ante el Servicio de Impuestos Internos. Ratifica jurisprudencia administrativa emanada de este Servicio con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N° 20.940, manifestada entre otros en dictámenes N°s. 2.372, 26.10.82, 2.380/71, 1.04.91, y 5.691/247, 16.10.96.

1320 V. Dictámenes N°s. 5.691/247, 16.10.96, y 5.891/257, 25.10.96 .

no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido.

Las estipulaciones de los instrumentos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos.

Las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

Art. 312. Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente.

Art. 313. Ministros de fe. Para los efectos previstos en este Libro IV, además de los inspectores del trabajo, serán ministros de fe los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil, los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en esa calidad por la Dirección del Trabajo y los secretarios municipales en localidades en que no existan otros ministros de fe disponibles. [1321]

Art. 314. Negociación no reglada. En cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. [1322]

[1321] V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

[1322] La expresión "una o más organizaciones sindicales" utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, como también a las federaciones y confederaciones. (Dictamen N° 5.781/093, 1.12.16).

Título II
DERECHO A INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES [1323]

Art. 315. Derecho de información periódica en las grandes empresas. Las grandes empresas deberán entregar anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles.

Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia. [1324]

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información indicada en este artículo será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 de este Código. [1325] [1326]

Art. 316. Derecho de información específica para la negociación colectiva. Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los sindicatos que tengan derecho a negociar en ellas, la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

A requerimiento de las organizaciones sindicales que lo soliciten, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.

b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.

e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial. [1327]

Los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente, las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes y la información específica señalada en los literales b) y c) del inciso segundo de este artículo.

La información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas

[1323] El Dictamen Nº 5.935/096, de 13.12.2016, complementado por el Dictamen N° 1.415/34, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

[1324] El artículo 67 de la Ley N° 21.000 (D.O.: 23.02.17), establece que la Comisión para el Mercado Financiero será considerada para todos los efectos la sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Valores y Seguros.

[1325] El Dictamen N° 4.138/102, 5.09.17, atiende consulta sobre los efectos de la sentencia que declara a un conjunto de empresas como único empleador, en relación al ejercicio del derecho de información periódica, específicamente respecto de la aplicación de los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo.

[1326] El legislador no estableció diferencias entre el sindicato de empresa y el sindicato de establecimiento respecto del ejercicio del derecho de información preceptuado en este artículo. V. Dictamen N° 4.139/103, 5.09.17.

[1327] El Dictamen N° 583/07, 30.01.18, concluye: La oportunidad de requerimiento de información específica para la negociación colectiva, prescrito en el inciso segundo del artículo 316 del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980 y, particulares pagados, en los términos previstos en los artículos 41 del Estatuto Docente y 74 del Código del Trabajo, según corresponda. Compleméntase en tal sentido los Dictámenes 1.587/027, 2.04.15, y 5.829/130, 30.11.17, y 2. Dicha suspensión, pospone, consecuencialmente, la oportunidad de la presentación del proyecto de contrato colectivo, como todo el procedimiento de negociación, por aquel tiempo que hubiese durado la suspensión antes referida. Asimismo, conlleva, necesariamente, la prórroga del instrumento colectivo vigente por la cantidad de días que se haya pospuesto el inicio de la negociación colectiva.

expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

En el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá hacerse en cualquier época.

Las empresas señaladas en este artículo dispondrán del plazo de treinta días para hacer entrega de la información solicitada por el sindicato, contado desde su requerimiento.

La comisión negociadora que represente a un grupo negociador tendrá derecho a solicitar al empleador la información específica para la negociación establecida en las letras a) y b) de este artículo, respecto de los trabajadores que represente y previa autorización de estos. Esta información deberá entregarse en el plazo de cinco días. [1328]

Art. 317. Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas, información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 de este Código.

La información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código. [1329]

Art. 318. Derecho de información periódica en la micro, pequeña y mediana empresa. Las micro, pequeñas y medianas empresas proporcionarán anualmente a los sindicatos de empresa constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. Esta información deberá ser entregada dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.

Art. 319. Derecho a requerir información por vía administrativa y judicial. Si el empleador no cumple con entregar la información en la forma y plazos previstos en los artículos anteriores, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega.

En caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir al tribunal laboral de conformidad a lo establecido en el artículo 504 de este Código.

El tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.

[1328] El Dictamen N° 1.905/27, 29.07.21, concluye: 1. La suspensión del inicio de la negociación colectiva, producto de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no impiden el ejercicio del derecho a requerir información para la preparación de la negociación, pudiendo ejercerse por las organizaciones sindicales en la oportunidad legal inicialmente establecida para dichos efectos, y 2. Una vez transcurridos los 90 días que garantizan la vigencia de la información y encontrándose aún suspendido el inicio de la negociación colectiva, corresponderá que el empleador actualice la información entregada.

[1329] El Dictamen N° 4.138/102, 5.09.17, atiende consulta sobre los efectos de la sentencia que declara a un conjunto de empresas como único empleador, en relación al ejercicio del derecho de información periódica, específicamente respecto de la aplicación de los artículos 315 y 317 del Código del Trabajo.

Título III
DE LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS Y DE LA TITULARIDAD SINDICAL

Art. 320. Instrumento colectivo. Instrumento colectivo es la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro.

El laudo o fallo arbitral dictado según las normas de los artículos 385 y siguientes de este Código también constituye un instrumento colectivo.

Los instrumentos colectivos deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. [1330]

Art. 321. Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La determinación precisa de las partes a quienes afecte.

2. Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.

3. El período de vigencia.

4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo. [1331]

Adicionalmente, podrá contener la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismos de resolución de las controversias.

Art. 322. Aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo. La comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por este y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo.

Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá aplicar a todos los trabajadores de la empresa las cláusulas pactadas de reajuste de remuneraciones conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, siempre que dicho reajuste se haya contemplado en su respuesta al proyecto de contrato colectivo. [1332] [1333] [1334]

[1330] El Dictamen N° 810/15, 19.05.22, concluye: 1. Los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran proscritas en la actual legislación y que tienen su sustento en el derecho de asociación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto; 2. La ausencia de un procedimiento legal implica que este Servicio no se encuentra habilitado para determinar la forma en que se ejerce la voluntad colectiva en este caso, siendo una materia privativa del legislador y un elemento de la esencia de todo instrumento colectivo. La inexistencia de lo anterior impide su nacimiento y, por tanto, la calificación de instrumento colectivo regido por el Libro IV del Código del Trabajo a los acuerdos celebrados por un grupo negociador; 3. En este tipo de procedimientos y acuerdos no resulta aplicable la regulación establecida en los artículos 314 y 327 y siguientes del Código del Trabajo. Tampoco resulta posible pactar extensión de beneficios de un acuerdo suscrito por un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar por no configurarse los presupuestos establecidos por el legislador en el artículo 322 del Código del Trabajo, y 4. Reconsidera la doctrina contenida en Dictamen N° 3.938/33, 27.07.18. La Circular N° 33, 30.05.22, deroga e imparte instrucciones relativas al depósito de acuerdos suscritos por grupos negociadores.

[1331] El Dictamen N° 2.224/39, 14.09.21, fija doctrina sobre extensión de beneficios.

[1332] El Dictamen N° 303/01, 18.01.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 8.09.2016, en particular, en lo referido a la vinculación de los trabajadores con el instrumento colectivo y la extensión de beneficios. Este Dictamen ha sido complementado por Ord. N° 2.825/78, 22.06.17, y 4.808/114, 12.10.17. El Dictamen N° 3.826/31, 20.07.18, complementa y reconsidera parcialmente doctrina del Servicio contenida en Dictamen N° 303/01, de 18.01.17, en materia de extensión de beneficios, respecto de los beneficios históricos. El Dictamen N° 2.224/39, 14.09.21, fija doctrina sobre extensión de beneficios.

[1333] V.: Dictámenes N°s. 6.333/48, 17.12.18, y 2.224/39, 14.09.21.

[1334] El Dictamen N° 6.178/43, 10.12.18, complementa doctrina contenida en oficio N° 2.238/29, 11.05.18, en el sentido que los beneficios otorgados a los trabajadores desde su ingreso a la empresa, ya sea que consten expresamente en sus contratos de trabajo o respondan a un práctica reiterada en el tiempo, forman parte del patrimonio del trabajador, sin que proceda condicionar el otorgamiento de los mismos a la exigencia de celebrar un pacto de extensión de beneficios.

Art. 323. Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este. [1335] [1336]

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.

Art. 324. Duración y vigencia de los instrumentos colectivos. Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. De no existir instrumento colectivo anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.

Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, en su caso, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato, de constitución del compromiso o de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o del fallo arbitral anterior, o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá ser superior a tres años. [1337]

Art. 325. Ultraactividad de un instrumento colectivo. Extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, los incrementos reales pactados, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. [1338]

Art. 326. Mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento. Las copias originales de los instrumentos colectivos, así como las copias auténticas de dichos instrumentos, autorizadas por la Inspección del Trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, tendrán mérito ejecutivo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional conocerán de estas ejecuciones conforme al procedimiento señalado en los artículos 463 y siguientes.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506. La aplicación, cobro y reclamo de esta multa se efectuará con arreglo a las disposiciones de los artículos 503 y siguientes de este Código.

[1335] El Dictamen N° 307/28, 22.05.26 reconsidera íntegramente la doctrina contenida en el Dictamen N° 838/28 de 12.06.2023, y fija como sentido y alcance de este inciso el siguiente: el trabajador que se desafilia del sindicato con el cual mantiene un instrumento colectivo vigente y se afilia a otra organización sindical, permanece sujeto al instrumento colectivo suscrito por la organización a la que pertenecía, no forma parte del proceso de negociación colectiva iniciado por el sindicato al que se afilió con posterioridad, y debe pagar el total de la cuota mensual ordinaria de su antiguo sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del referido instrumento, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato, en caso de existir éste, y tendrá su derecho a negociar colectivamente con esta última organización en la oportunidad que le corresponda conforme al artículo 333 del Código del Trabajo.

[1336] La obligación de pagar el total de la respectiva cuota ordinaria mensual por parte de los trabajadores que renuncian a su sindicato, no resulta procedente en caso de que aquellos se afilien posteriormente a una organización que participó en una negociación conjunta con el primero y que culminó con la suscripción de un único instrumento colectivo. Dictamen N° 6.181/46, 10.12.18, doctrina concordante con Dictamen N° 2.904/74, 23.07.03.

[1337] La duración del convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado. Dictamen N° 3.591/92, 7.08.17. V., además,además, Dictamen N° 2.389/100, 8.06.14.

[1338] El Dictamen N° 1.624/22, 23.02.18, concluye: 1. El artículo 325 del actual Código del Trabajo resulta aplicable a aquellos trabajadores que negociaron colectivamente bajo el imperio del antiguo Código, en calidad de adherentes, y cuyos instrumentos, a los cuales se encuentran afectos, se han extinguido con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, por consiguiente, los beneficios del instrumento colectivo al que se encontraban adheridos pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo. Respecto de los trabajadores a quienes se les extendieron los beneficios de un instrumento colectivo, no les resulta aplicable lo dispuesto en el precitado artículo 325 del actual Código del Trabajo y, por consiguiente, los beneficios extendidos no pasan a integrar sus contratos individuales de trabajo. 2. La respuesta del empleador, la cual no puede contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato constituye el piso de negociación, en aquellos procedimientos en que no exista instrumento colectivo vigente, en los términos prescritos en el artículo 336 inciso 2° del Código del Trabajo. Con todo, no resulta jurídicamente procedente que, a través de un pronunciamiento jurídico previo a la eventual negociación colectiva que Ud. refiere iniciarían con posterioridad al 22.12.2017, se realice la determinación del piso de aquella negociación.

Título IV

EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA

Capítulo I
REGLAS GENERALES

Art. 327. Inicio de la negociación colectiva reglada. La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de el o los sindicatos al empleador.

Art. 328. Contenido del proyecto de contrato colectivo. En la presentación del proyecto de contrato colectivo se deberán explicitar, a lo menos, las cláusulas que se proponen, la vigencia ofrecida, la comisión negociadora sindical y el domicilio físico y electrónico de el o los sindicatos respectivos. En esta misma oportunidad deberán presentar la nómina de los trabajadores que hasta ese momento se encuentren afiliados.

El sindicato podrá explicar los fundamentos de su propuesta de contrato y acompañar los antecedentes que sustenten su presentación.

Art. 329. Presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo. Copia del proyecto de contrato colectivo presentado por el o los sindicatos, firmada por el empleador para acreditar que ha sido recibido por este, con la fecha de recepción estampada en él, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación. [1339]

Si el empleador se negare a recibir o certificar la recepción del proyecto, el sindicato deberá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes a la negativa, para que notifique el proyecto de contrato al empleador en el más breve plazo. [1340]

Art. 330. Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

Además de los miembros de la comisión negociadora sindical, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen la o las organizaciones sindicales, los que no podrán exceder de tres. [1341]

En caso que el o los sindicatos que negocien tengan afiliación femenina y la respectiva comisión negociadora sindical no esté integrada por ninguna trabajadora, se deberá integrar a una representante elegida por el o los sindicatos de conformidad a sus estatutos. En el evento que los estatutos nada establecieran, esta trabajadora deberá ser elegida en asamblea convocada al efecto, en votación universal.

En la micro y pequeña empresa, la trabajadora que deba integrar la comisión negociadora de conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio.

Respecto de la trabajadora que integre la comisión negociadora sindical de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero, el fuero señalado en el artículo 309 se extenderá hasta noventa días, contados desde la suscripción del contrato colectivo o, en su caso, desde la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. [1342]

1339 V. Dictamen N° 3.762/184, 9.10.01.

1340 V. Dictámenes N°s. 5.291/244, 14.09.92, y 2.391/102, 8.06.04.

1341 No resulta procedente impedir el ingreso a la sede sindical, situada dentro del recinto de la empresa y su asistencia a las asambleas, a las personas que contraten las organizaciones sindicales para que las asesoren en el proceso de negociación colectiva. (Dictamen N° 4.271/166, 15.09.04).

1342 El Dictamen N° 1.714/44, 21.04.17, rectifica y complementa al Dictamen N° 1.306/31, 22.03.17, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a las disposiciones con perspectiva de género, y su implicancia en los procedimientos para la integración del directorio sindical y de la comisión negociadora.

Art. 331. Afiliación sindical durante la negociación colectiva. Iniciado un proceso de negociación colectiva reglada, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán derecho a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la negociación en curso, salvo lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323.

Con todo, sólo se incorporarán a la negociación en curso los trabajadores que se afilien hasta el quinto día de presentado el proyecto de contrato colectivo.

El sindicato deberá informar al empleador la afiliación de nuevos trabajadores dentro del plazo de dos días contado desde la respectiva incorporación.

Capítulo II
OPORTUNIDAD PARA PRESENTAR EL PROYECTO Y PLAZO DE LA NEGOCIACIÓN [1343] [1344]

Art. 332. Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que no tiene instrumento colectivo vigente podrá hacerse en cualquier tiempo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 308.

Las empresas en que no exista un instrumento colectivo vigente podrán fijar un período, de hasta sesenta días al año, durante el cual no será posible iniciar un proceso de negociación colectiva.

La declaración a que se refiere el inciso anterior deberá comunicarse por medios idóneos a la Inspección del Trabajo y a los trabajadores. Su vigencia será de doce meses. [1345]

Art. 333. Oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente. La presentación de un proyecto de contrato colectivo realizada por un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia de dicho instrumento.

Si el proyecto de contrato colectivo se presenta antes del plazo señalado en el inciso precedente, se entenderá, para todos los efectos legales, que fue presentado sesenta días antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo anterior. [1346] [1347]

Art. 334. Consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo. Si el sindicato no presenta el proyecto de contrato colectivo o lo presenta luego de vencido el plazo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

[1343] V. Dictámenes N°s. 6.077/385, 16.12.99; 5.872/366, 1.12.99, y 5.781/93, 1.12.16, complementado por el Dictamen N° 6.067/142, 15.12.17.

[1344] El legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo en quienes fueron parte del respectivo proceso de negociación, entendiéndose por tales el empleador y los socios del sindicato que negoció colectivamente en su representación. De ello se sigue que la vigencia de los contratos colectivos no se ve afectada por la caducidad de la organización que participó en su suscripción. Dictámenes N°s. 1.016/48, 23.02.99; 6.696/314, 2.12.96, y 4.457/110, 22.09.17.

[1345] La declaración, en virtud de la cual, el empleador fija el período durante el cual no se podrá dar inicio a una negociación colectiva, debe ser comunicada a todos los trabajadores de la empresa. (Dictamen N° 4.584/111, 3.10.17).

[1346] El Dictamen N° 3.191/82, 12.07.17, atiende solicitud del Departamento de Relaciones Laborales acerca de la oportunidad para presentar un proyecto de contrato colectivo cuando el empleador ha deducido requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

[1347] La oportunidad de presentación de un proyecto de contrato colectivo que debe realizar un sindicato que tiene instrumento colectivo vigente en los términos previstos en el artículo 333 del Código del Trabajo, debe entenderse suspendida durante el feriado de los docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, técnicos profesionales regidos por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980 y, particulares pagados. Compleméntase en tal sentido el Dictamen N° 1.587/027, 2.04.15. (Dictamen N° 5.829/130, 30.11.17).

Capítulo III
DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR

Art. 335. Respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa. La respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo deberá ser entregada a alguno de los integrantes de la comisión negociadora sindical y remitida a la dirección de correo electrónico designada por el sindicato, dentro de los diez días siguientes a la presentación del proyecto. Las partes de común acuerdo podrán prorrogar este plazo hasta por diez días adicionales. [1348]

El empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto presentado por el sindicato y señalar una dirección de correo electrónico. Asimismo, podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten.

El empleador deberá designar una comisión negociadora de empresa, constituida por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración. Podrá además designar a los asesores, conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 330 de este Código.

Art. 336. Piso de la negociación. La respuesta del empleador deberá contener, a lo menos, el piso de la negociación. En el caso de existir instrumento colectivo vigente, se entenderá por piso de la negociación idénticas estipulaciones a las establecidas en el instrumento colectivo vigente, con los valores que corresponda pagar a la fecha de término del contrato. Se entenderán excluidos del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. El acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo tampoco constituye piso de la negociación. [1349] [1350]

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la respuesta del empleador constituirá el piso de la negociación. La propuesta del empleador no podrá contener beneficios inferiores a los que de manera regular y periódica haya otorgado a los trabajadores que represente el sindicato. [1351] [1352] [1353] [1354]

Art. 337. Efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación. Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa establecida de conformidad al inciso primero del artículo 406. [1355]

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo que las partes hayan acordado la prórroga del inciso primero del artículo 335, en cuyo caso la sanción operará a partir del día siguiente al vencimiento de la prórroga. [1356]

En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.

[1348] La respuesta al proyecto debe ser entregada por el empleador, quien deberá, además, acreditar la recepción de la misma por parte del sindicato, para cuyos efectos el empleador podrá valerse de todos los medios que faciliten su envío y pronto recibimiento. Dictamen N°3.377/88, 25.07.17.

[1349] La expresión "los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo" hacen referencia a los bonos o beneficios "por término de negociación" o "por cierre de conflicto" u otras denominaciones con que las partes designen beneficios que no tienen otro objetivo que propender a un pronto acuerdo o simplemente a establecer un precio para el cierre de la negociación, quedando por consiguiente, circunscrita la exclusión contenida en el inciso 1° del precitado artículo 336, sólo a aquellos beneficios antes indicados y no necesariamente a aquellos que solo han sido pactado por única vez pero que obedecen a una distinta naturaleza jurídica o han sido pactados por las partes con un objetivo distinto al antes indicado, pues en virtud de ser una norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente. Dictamen N° 3.016/80, 6.07.17 . V., además: Dictámenes N°s. 5.781/93, 1.12.16; 2.823/69, 15.07.03, y Ord. N° 378, 27.01.15.

[1350] Por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean "en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente". Dictámenes N°s. 5.413/287, 3.09.97; 5.781/93, 1.12.16, y 3.016/80, 6.07.17.

[1351] El Dictamen N° 5.298/122, 6.11.17, que rectifica doctrina de Dictamen N° 3.679/98, 11.08.17, aclara la situación de los trabajadores que están recibiendo beneficios extendidos y que deciden negociar.

[1352] Ver sentido y alcance de este artículo en relación con el piso de la negociación en Dictámenes N°s. 5.781/93, 1.12.16, y 237/03, 18.01.19.

[1353] El Dictamen N° 5.648/126, 22.11.17, fija el sentido y alcance de la expresión "incremento real pactado", para determinar lo que debe excluirse del piso de la negociación. El Dictamen N° 2.924/56, 28.12.21, complementa doctrina contenida en Dictamen N° 5.648/126, 22.11.17.

[1354] El Dictamen N° 2.924/56, 28.12.21, concluye que tratándose de una cláusula de un instrumento colectivo vigente que confiere un beneficio expresado en una unidad económica reajustable como la UF, aquella no constituye cláusula de reajustabilidad, sino que un mecanismo de valoración económica de la estipulación contractual. Por tanto, la prestación pactada pasa a integrar el piso de la negociación, además, conforme al valor que corresponda pagar al término de la vigencia del contrato.

[1355] La conducta del empleador que no da respuesta oportuna al proyecto de contrato colectivo debe ser perseguida mediante el procedimiento de fiscalización por denuncia. (Dictamen N° 2.815/75, 22.06.17).

[1356] V. Dictamen N° 2.899/49, 23.06.06.

Art. 338. Registro de la respuesta. El empleador deberá remitir a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que esta haya sido entregada a la comisión negociadora sindical, adjuntando comprobante de su recepción por el sindicato. [1357] [1358]

Capítulo IV
IMPUGNACIONES Y RECLAMACIONES

Art. 339. Impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones. El empleador tendrá derecho a impugnar la inclusión de uno o más trabajadores incorporados en la nómina del proyecto de contrato colectivo, por no ajustarse a las disposiciones de este Código.

Las partes podrán, además, formular reclamaciones respecto del proyecto de contrato colectivo o de su respuesta, por no ajustarse a las normas del presente Libro.

No será materia de reclamación la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 306 de este Código. [1359] [1360]

Art. 340. Reglas de procedimiento. Las impugnaciones y reclamaciones señaladas en el artículo anterior se tramitarán ante la Inspección del Trabajo respectiva, conforme a las siguientes reglas:

a) El empleador deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, acompañando los antecedentes en que se funden.

b) La comisión negociadora sindical deberá formular todas sus reclamaciones en una misma presentación ante la Inspección del Trabajo, acompañando los antecedentes en que se funden, dentro de los cinco días siguientes de recibida la respuesta del empleador.

c) Recibida la respuesta del empleador que contenga impugnaciones o reclamaciones y recibidas las reclamaciones del sindicato, según sea el caso, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a una audiencia que tendrá lugar dentro de los cinco días siguientes. Dicha citación deberá ser enviada a la dirección de correo electrónico de las partes. [1361]

d) A esta audiencia las partes deberán asistir con todos los antecedentes necesarios y la documentación adicional que le haya sido requerida por la Inspección del Trabajo, la que instará a las partes a alcanzar un acuerdo.

e) La resolución deberá dictarse por el Inspector del Trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el Director del Trabajo.

f) En contra de esta resolución sólo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro de tercero día. La resolución que resuelva el recurso de reposición deberá dictarse en el plazo de tres días y será reclamable judicialmente dentro del plazo de cinco días, a través del procedimiento establecido en el artículo 504 de este Código. [1362]

1357 V. Dictamen N° 724/29, 22.02.01.

1358 V. Dictamen N° 4.547/221, 21.07.95.

1359 V. Dictamen N° 4.663/112, 5.07.90.

1360 V. Dictamen N° 3.379/90, 25.07.17.

1361 El Dictamen N° 275/26, 26.05.26, reconsidera la doctrina contenida en el Dictamen N° 450/15, 4.07.25, respecto de la procedencia de la audiencia prevista en el artículo 340 letra c) del Código del Trabajo. La audiencia que debe citar la Inspección del Trabajo procede cuando ambas partes del proceso de negociación colectiva han deducido alegaciones, esto es, cuando la respuesta del empleador contiene impugnaciones o reclamaciones y, además, la comisión negociadora sindical ha formulado reclamaciones dentro del plazo legal, configurándose así una controversia que la audiencia tiene por objeto resolver. El silencio de la comisión negociadora sindical frente a las impugnaciones o reclamaciones contenidas en la respuesta del empleador implica su allanamiento o conformidad, no haciendo procedente la citación a audiencia. Lo resuelto rige hacia el futuro, a contar de la fecha de su emisión, manteniéndose lo obrado con anterioridad conforme a la interpretación que por este pronunciamiento se modifica.

1362 Respecto de esta disposición que sólo admite la interposición del recurso de reposición en contra de la resolución dictada a propósito de las impugnaciones y reclamaciones, dado que la Autoridad administrativa tiene la obligación de corregir aquellos vicios de legalidad o supuestos erróneos en que se haya incurrido al dictarla, resulta aplicable también el recurso de invalidación previsto en el artículo 53 de la Ley N° 19.880. V.: Dictámenes N°s. 26.637, 19.08.97; 3.068, de 2006; 53.146, 10.11.05, y 20.477, 20.05.03, de la Contraloría General de la República.

g) La interposición de las impugnaciones o reclamaciones no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

Capítulo V
PERÍODO DE NEGOCIACIÓN

Art. 341. Período de negociación. A partir de la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Las partes podrán negociar todas las materias comprendidas en el proyecto y la respuesta, como aquellas que de común acuerdo definan, incluyendo modificaciones al piso de la negociación.

Igualmente podrán convenir rebajar el piso de la negociación a que se refiere el artículo 336, cuando las condiciones económicas de la empresa así lo justifiquen.

Art. 342. Derecho a la suscripción del piso de la negociación. Durante todo el período de negociación, e incluso después de votada y hecha efectiva la huelga, la comisión negociadora sindical podrá poner término al proceso de negociación comunicándole al empleador, por escrito, su decisión de suscribir un contrato colectivo sujeto a las estipulaciones del piso de la negociación.

El empleador no podrá negarse a esta exigencia, salvo en el caso a que se refiere el inciso final del artículo anterior. El contrato que se celebre conforme a las disposiciones de este artículo tendrá una duración de dieciocho meses y se entenderá suscrito desde la fecha en que la comisión negociadora sindical comunique su decisión al empleador.

Art. 343. Derecho a solicitar reunión de asistencia técnica. En las micro y pequeñas empresas, cualquiera de las partes podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que las convoque a la reunión de asistencia técnica para llevar a cabo el proceso de negociación colectiva. La misma regla se aplicará a las empresas medianas cuando negocien por primera vez.

En esta oportunidad la Dirección del Trabajo informará a las partes sobre el procedimiento, los plazos, los derechos y las obligaciones derivados de la negociación. La asistencia a esta reunión será obligatoria para ambas partes.

Art. 344. Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo. [1363]

[1363] El Dictamen N° 1.414/33, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

Capítulo VI
DERECHO A HUELGA [1364] [1365]

Art. 345. Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga. [1366] [1367] [1368]

La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo.

La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492.

Art. 346. Última oferta del empleador. El empleador, con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de la huelga, podrá presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo denominada "última oferta". Esta propuesta deberá estar contenida en un documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa. En la micro y pequeña empresa bastará que la última oferta sea firmada por uno de los miembros de la comisión negociadora de la empresa. [1369]

A falta de última oferta, aquella estará constituida por la propuesta formal más próxima al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior. De no existir propuestas formales, se tendrá por última oferta la respuesta del empleador.

La última oferta podrá ser informada por el empleador por escrito a todos los trabajadores involucrados en la negociación a través de mecanismos generales de comunicación.

Art. 347. Convocatoria a la votación de la huelga. La comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a la fecha en que esta deba realizarse.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas al sindicato, este tendrá un plazo de cinco días adicionales para proceder a ella.

Art. 348. Oportunidad de votación de la huelga. Si existe instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la huelga deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

[1364] El Dictamen N° 441/07, 25.01.17, informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

[1365] El Dictamen N° 21.484, 12.05.17, de la Superintendencia de Seguridad Social, atiende consulta sobre plazos para realizar los pagos previsionales y para efectuar la tramitación de una licencia médica y las consecuencias en caso de una paralización del área que se encarga de estas funciones.

[1366] Cuando el legislador ha manifestado su voluntad de impedir el reemplazo de dependientes durante la huelga lo ha hecho refiriéndose al cumplimiento de la función que realiza el respectivo trabajador involucrado en el proceso. Consecuente con esto la época en que el reemplazante es contratado pierde relevancia. Asimismo, podría darse la circunstancia que un solo puesto de trabajo o función pudiera ser reemplazada por más de un trabajador. Dictámenes N°s. 4.402/219, 18.07.95; 2.851/157, 30.08.02 y 3.427/107, de 25.08.03; 1.303/64 de 26.03.04, y 440/05, 23.01.18.

[1367] El Dictamen N° 440/5, 23.01.18, atiende presentación relativa a los alcances del artículo 345 inc. 2° del Código del Trabajo.

[1368] El Dictamen N° 448/6, 24.01.18, fija el sentido y alcance de la expresión "reemplazo" contenida en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo.

[1369] V. Dictámenes N°s. 3.507/187, 5.06.95, y 6.050/263, 5.11.96, y 3.593/267, 28.08.00.

Las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. En este caso, si existiere contrato colectivo se entenderá prorrogada su vigencia por el tiempo que las partes determinen. Este acuerdo deberá constar por escrito, suscribirse por las comisiones negociadoras de ambas partes y remitirse copia a la Inspección del Trabajo. [1370]

Art. 349. Medios para votación de la huelga. El empleador deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación. El acto de votación podrá realizarse en la sede sindical, según lo dispuesto en el artículo 255.

La comisión negociadora sindical deberá organizar el proceso de votación evitando alteraciones en el normal funcionamiento de la empresa.

El día que se lleve a efecto la votación de la huelga el sindicato podrá realizar asambleas.

Art. 350. Votación de la huelga. La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones "última oferta del empleador" o "huelga". [1371]

La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación. [1372]

Art. 351. Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido. [1373] [1374] [1375]

Art. 352. Votación que no alcanza los quórum necesarios. En los casos en que no se alcancen los quórum de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad

[1370] La votación de la huelga, en caso que el instrumento colectivo anterior hubiere sido prorrogado, a causa del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá efectuarse dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta contados desde la fecha en que la resolución que califica dichos servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada. Dictamen N° 3.678/97, 11.08.17.

[1371] No existe inconveniente para que se puedan llevar a cabo mediante votaciones electrónicas las votaciones propias de las organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su implementación se realice ajustándose a las garantías informadas a este Servicio. Lo que no obsta a las observaciones que pudieren efectuarse por esta Institución, una vez que el sistema comience a ser utilizado en los mencionados procesos electorales. Dictamen N° 3.362/53, 1.09.14. V. Dictamen N° 728/09, 12.02.15.

[1372] El Dictamen N° 61/01, 4.01.18, concluye: 1. El contrato colectivo que deriva de la aplicación de la norma del artículo 350 del Código del Trabajo debe entenderse suscrito en la fecha en que los trabajadores involucrados en el respectivo proceso de negociación colectiva aceptaron la última oferta del empleador, y 2. La comisión negociadora sindical que participó en un proceso de negociación colectiva que culminó con la aceptación de la última oferta del empleador, no está obligada a suscribir el respectivo contrato colectivo, situación que no libera al empleador de dar cumplimiento a las condiciones laborales y remuneratorias allí contenidas, toda vez que, por el solo ministerio de la ley, rige como tal su última oferta, en los términos analizados en el cuerpo del presente oficio. V. Dictámenes N°s. 441/07, 25.01.17; 1.191/23, 13.03.15, y 2.392/103, 8.06.04.

[1373] El Dictamen N° 1.414/33, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

[1374] El Dictamen N° 2.549/73, 8.06.17, atiende consulta sobre plazo para solicitar la mediación obligatoria y reconsidera doctrina contenida en dictámenes N°s. 91/01, de 11.01.2002, 993/52, de 9.03.2004, Ordinario N° 2.243, de 24.05.2017, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo de ese mismo informe.

[1375] V. Dictamen N° 3.593/267, 28.08.00.

de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación.

En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador. [1376]

Art. 353. El cierre temporal de la empresa o lock-out. Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial.

Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente.

En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero. [1377]

Art. 354. Declaración de cierre temporal o lock-out. El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga.

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.

Art. 355. Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato. [1378]

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

Art. 356. Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y

[1376] El efecto contemplado en el inciso segundo del artículo 352 del Código del Trabajo resulta aplicable al caso en que un sindicato no haya votado la huelga en tiempo y forma ni haya ejercido el derecho de suscripción del piso de negociación del artículo 342, y, por consiguiente, se entiende que ha aceptado la última oferta del empleador, la que constituirá el contrato colectivo que pone término al proceso de negociación colectiva en la forma expuesta en el Dictamen N° 4.658/30, 2.10.19.

[1377] El Dictamen N° 62/02, 4.01.18, responde consultas relacionadas con el alcance de las normas que regulan el lockout o cierre temporal de la empresa.

[1378] El Dictamen N° 608/12, 31.01.18, concluye que el uso de horas de trabajo sindical no resulta compatible con la suspensión del contrato de trabajo derivada del hecho de hacerse efectiva la huelga, en tanto que, la integración del equipo de emergencia con trabajadores que componen la directiva sindical puede ser analizada en el procedimiento contemplado en el artículo 361 del Código del Trabajo.

ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350. [1379]

Art. 357. Derecho a reincorporación individual del trabajador. Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas en este artículo.

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 contemple, a lo menos, lo siguiente:

a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.

b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga.

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente de acuerdo a lo señalado en este artículo, lo harán en las condiciones contendidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento no les será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 323.

El ejercicio del derecho a reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores. [1380]

Art. 358. De la reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga. Durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.

Las partes podrán acordar la suspensión temporal de la huelga por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo deberá ser suscrito por las comisiones negociadoras y depositado en la Inspección del Trabajo. En este caso, también se entenderá suspendido el cierre temporal de la empresa.

La suscripción del contrato colectivo hará cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

[1379] V. Dictamen N° 545/33, 2.02.04.

[1380] Los trabajadores que, en el marco de la negociación colectiva reglada, han ejercido el derecho a reintegrarse individualmente, conforme al artículo 357 del Código del Trabajo, se reincorporan a funciones en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, debiendo entenderse por tal aquella a que refiere el artículo 346 del mismo Código. Dictamen N° 63/03, 4.01.18.

Capítulo VII
LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA [1381]

Art. 359. Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

El personal destinado por el sindicato a atender los servicios mínimos se conformará con trabajadores involucrados en el proceso de negociación y recibirá el nombre de equipo de emergencia. Sus integrantes deberán percibir remuneraciones por el tiempo trabajado.

Los servicios mínimos deberán proveerse durante el tiempo que sea necesario y para los fines que fueron determinados.

En el caso que el sindicato no provea el equipo de emergencia, la empresa podrá adoptar las medidas necesarias para atender los servicios mínimos, incluyendo la contratación de estos servicios, debiendo informar de ello inmediatamente a la Inspección del Trabajo, con el objeto que constate este incumplimiento. Las medidas adoptadas por el empleador no podrán involucrar a un número superior de trabajadores del equipo de emergencia que no hayan sido proveídos por el sindicato, salvo que la Inspección del Trabajo autorice fundadamente un número distinto. [1382] [1383]

Art. 360. Calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia. Los servicios mínimos y los equipos de emergencia deberán ser calificados antes del inicio de la negociación colectiva.

La calificación deberá identificar los servicios mínimos de la empresa, así como el número y las competencias profesionales o técnicas de los trabajadores que deberán conformar los equipos de emergencia.

El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer.

En caso que no exista sindicato en la empresa, el empleador deberá formular su propuesta dentro de los quince días siguientes a la comunicación de la constitución del sindicato efectuada de

---

[1381] El Dictamen N° 744/37, 11.11.25, concluye, entre otros: 1) que respecto de los trabajadores embarcados o "gente de mar", rigen las limitaciones al ejercicio al derecho a huelga que establece el legislador en el Capítulo VII del Título IV de la negociación colectiva del Libro IV del Código del Trabajo, normativa que incluye a los servicios mínimos y equipos de emergencia, las respectivas calificaciones y procedimientos al que se sujetan, así como la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, entre otras materias, y 2) la forma de hacerse efectiva la huelga tratándose de trabajadores que se encuentran a bordo de naves en alta mar, recurriendo para tal efecto al Decreto Supremo N° 31 de 14.07.1999 del Ministerio de Defensa Nacional, que aprueba el reglamento para fijar dotaciones mínimas de seguridad de las naves y establece el número mínimo de tripulantes que deben conformar la dotación de una nave para ser operada de forma segura, resulta plenamente aplicable a la luz del proceso de calificación de servicios mínimos del que pudiera ser objeto la empresa y la eventual conformación del equipo de emergencia en ella, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 359 a 361 del Código del Trabajo. Complementa doctrina contenida en el Dictamen N° 1.561/17 de 31.05.2021 emitido por esta Dirección.

[1382] Si bien la Ley N° 20.940 entra en vigencia a contar del 1° de abril de 2017, la calificación, por parte de las empresas y organizaciones sindicales, respecto de los servicios mínimos y equipos de emergencia a que se refiere este artículo, rige a partir de la fecha de publicación de esta Ley, de conformidad con lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la misma.

[1383] El inciso segundo y siguientes del artículo 3° transitorio de la Ley N° 20.940 (8.09.16), establecen: En las negociaciones colectivas que deban iniciarse dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley (1.04.17) y respecto de las cuales no exista acuerdo en la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia, el empleador deberá recurrir a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, de acuerdo al procedimiento dispuesto en el artículo 360 del Código del Trabajo, incorporado por el numeral 36) del artículo 1° de esta ley, en la oportunidad siguiente:
a) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro de los dos primeros meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el cuarto mes siguiente a la publicación de la ley.
b) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del tercer o cuarto mes posterior a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el quinto mes siguiente a la publicación de la ley.
c) Si la negociación colectiva debe iniciarse dentro del quinto o sexto mes siguiente a la entrada en vigencia de la ley (1.04.17), el empleador deberá ejercer su requerimiento dentro del plazo de noventa días, contado desde el sexto mes siguiente a la fecha de publicación de la ley.
Con todo, no se podrá iniciar el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, en tanto no esté resuelto el requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia formulado oportunamente por el empleador. V. Dictámenes N°s. 1.563/38, 7.04.17; 1.012/16, 20.02.18, y 4.215/108, 7.04.17. El Dictamen N° 5.541/123, 15.11.17, atiende consultas sobre efectos de presentación de proyecto de contrato colectivo, estando aún pendiente el requerimiento para calificar los servicios mínimos y equipos de emergencia.

conformidad al artículo 225 de este Código, plazo durante el cual no se podrá iniciar la negociación colectiva. Habiéndose formulado el requerimiento por parte del empleador, tampoco se podrá iniciar la negociación colectiva en tanto no estén calificados los servicios mínimos y equipos de emergencia.

Recibida la propuesta del empleador, los sindicatos tendrán un plazo de quince días para responder, en forma conjunta o separada.

Las partes tendrán un plazo de treinta días desde formulada la propuesta para alcanzar un acuerdo.

En caso de acuerdo, se levantará un acta que consigne los servicios mínimos y los equipos de emergencia concordados, la que deberá ser suscrita por el empleador y por todos los sindicatos que concurrieron a la calificación. Copia del acta deberá depositarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Si las partes no logran acuerdo o este no involucra a todos los sindicatos, cualquiera de ellas podrá requerir la intervención de la Dirección Regional del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes.

En caso que la empresa tenga establecimientos o faenas en dos o más regiones del país, el requerimiento deberá formularse ante la Dirección Regional del Trabajo del domicilio del requirente. En caso que haya sido requerida la intervención de dos o más Direcciones Regionales, la Dirección Nacional del Trabajo determinará cuál de ellas resolverá todos los requerimientos.

Recibido el requerimiento, la Dirección Regional del Trabajo deberá oír a las partes y solicitar un informe técnico al organismo regulador o fiscalizador que corresponda. Cualquiera de las partes podrá acompañar informes técnicos de organismos públicos o privados. Asimismo, a requerimiento de parte o de oficio, la Dirección Regional del Trabajo podrá realizar visitas inspectivas.

La resolución que emita la Dirección Regional del Trabajo calificando los servicios mínimos y los equipos de emergencia de la empresa deberá ser fundada y emitida dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al requerimiento. Esta resolución deberá ser notificada a las partes dentro de los cinco días siguientes a su emisión y sólo será reclamable ante el Director Nacional del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, en el mes de abril de cada año, publicará los estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia.

Por circunstancias sobrevinientes, la calificación podrá ser revisada si cambian las condiciones que motivaron su determinación, de acuerdo al procedimiento previsto en los incisos anteriores. La solicitud de revisión deberá ser siempre fundada por el requirente. [1384] [1385] [1386] [1387] [1388] [1389] [1390] [1391] [1392] [1393] [1394]

Art. 361. Conformación de los equipos de emergencia. El empleador, en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá proponer a la comisión negociadora sindical los trabajadores afiliados al sindicato que conformarán los equipos de emergencia, cuando corresponda.

La comisión negociadora sindical tendrá un plazo de cuarenta y ocho horas para responder la propuesta del empleador. Si no contesta dentro del plazo señalado, se entenderá aceptada esta propuesta.

En caso de negativa expresa de la comisión negociadora sindical o discrepancia en el número o identidad de los trabajadores del sindicato respectivo que deben conformar los equipos de emergencia, el empleador deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que se pronuncie dentro del plazo de cinco días contados desde la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá un plazo de diez días para resolver el requerimiento. La resolución será notificada al correo electrónico designado por las partes y en contra de ella sólo procederá el recurso de reposición. [1395]

Art. 362. Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

[1384] El Dictamen N° 451/16, 4.07.25, concluye que a diferencia del procedimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, el de revisión se inicia en el contexto de un acuerdo vigente o resolución administrativa ejecutoriada que ha establecido previamente la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, por tanto, en tal caso, no procede la suspensión del inicio de la negociación colectiva, por cuanto, la presentación de una solicitud de revisión afectaría el ejercicio de ese derecho fundamental y la libertad sindical, efecto no previsto por el legislador.

[1385] El Dictamen N° 1.451/36, 3.04.17, atiende consultas sobre régimen transitorio para calificar servicios mínimos.

[1386] El Dictamen N° 21.484, 12.05.17, de la Superintendencia de Seguridad Social, atiende consulta sobre calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, y funcionamiento del Departamento de Prevención de Riesgos.

[1387] El Dictamen N° 3.914/100, 24.08.17, informa respecto a la oportunidad para la presentación de la propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.

[1388] La votación de la huelga, en caso que el instrumento colectivo anterior hubiere sido prorrogado, a causa del proceso de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, deberá efectuarse dentro de los últimos cinco días de un total de sesenta contados desde la fecha en que la resolución que califica dichos servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada. Dictamen N° 3.678/97, 11.08.17.

[1389] El período comprendido entre la comunicación de la constitución del único sindicato de la empresa y hasta los quince días siguientes, tal organización se encuentra impedida de presentar un proyecto de contrato colectivo, puesto que no es un período hábil para el inicio del proceso de negociación colectiva reglada, lo cual no obsta a que el empleador pueda durante el mismo espacio temporal, presentar su propuesta de servicios mínimos y equipos de emergencia al sindicato recién constituido. Dictamen N° 4.142/106, 5.09.17.

[1390] V. Dictamen N° 5.067/116, 26.10.17, sobre requisitos para la interposición del requerimiento para la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia.

[1391] Contemplando la calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia una etapa eventual de tramitación ante la Dirección del Trabajo, procede entender que a la luz de lo dispuesto en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 19.880, tal procedimiento se rige supletoriamente por dicha ley, misma que fija las bases de los procedimientos administrativos que regulan los actos de los órganos de la Administración del Estado. V. incidencia de esta normativa y aplicación de jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República en Dictamen N° 5.067/116, 26.10.17.

[1392] El Dictamen N° 6.064/139, 15.12.17, concluye: 1) Para determinar la condición de ejecutoria de la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, corresponde considerar, únicamente, los recursos administrativos pertinentes y no las eventuales acciones jurisdiccionales que procedan, las que, de admitirse, no afectan la ejecutoriedad del acto; 2) La resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, se encuentra ejecutoriada una vez transcurrido el plazo que la ley concede para interponer el recurso ante el Director Nacional, sin que éste haya sido deducido; o bien, cuando habiendo sido interpuesto el mismo, éste ha sido resuelto mediante resolución expresa, y 3) Esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la procedencia de admitir acciones judiciales recursivas contra la resolución que califica los servicios mínimos y equipos de emergencia, las que, de estimarse procedentes, no afectan la ejecutoriedad del acto.

[1393] El Dictamen N° 1.905/27, 29.07.21, concluye: 1. La suspensión del inicio de la negociación colectiva, producto de la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia, no impiden el ejercicio del derecho a requerir información para la preparación de la negociación, pudiendo ejercerse por las organizaciones sindicales en la oportunidad legal inicialmente establecida para dichos efectos, y 2. Una vez transcurridos los 90 días que garantizan la vigencia de la información y encontrándose aún suspendido el inicio de la negociación colectiva, corresponderá que el empleador actualice la información entregada.

[1394] El Dictamen N° 451/16, 4.07.25, reconsidera parcialmente la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 5.346/92, 28.10.16; 4.142/106, 5.09.17; 1.563/38, 7.04.17; 3.191/82, 12.07.17; 5.835/131, 1.12.17; 1.012/16, 20.02.18, y 1.287/23, 9.03.18 de este Servicio, en lo que respecta a la suspensión de la negociación colectiva, así como toda aquella posterior que resulte incompatible con lo que señala el dictamen 451/16, 4.07.25, estableciéndose que, el artículo 360 del Código del Trabajo no ha dispuesto que la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia impida el inicio de la negociación colectiva salvo, única y exclusivamente, en el caso previsto en el inciso cuarto de la citada disposición legal. El Dictamen N° 264/22, 7.05.26, reconsidera en la especie y en lo pertinente, el Dictamen N° 451/16, 4.07.25, en todo aquello que resulte incompatible con los criterios interpretativos contenidos en este nuevo pronunciamiento. En concreto, el Dictamen N° 264/22, 7.05.26, determina que los servicios mínimos y equipos de emergencia deben encontrarse calificados antes del inicio del proceso de negociación colectiva consultado, y concluye que, tratándose de empresas en que no existía sindicato y este se constituye, los procesos de negociación colectiva iniciados sin contar con dicha calificación deberán suspenderse hasta su obtención, continuando posteriormente desde el estado en que se encontraban.

[1395] El Dictamen N° 451/16, 4.07.25, complementa, en lo pertinente, la doctrina institucional contenida en el Dictamen N° 5.346/92, 28.10.16, en el sentido de establecer que, el silencio de la comisión negociadora sindical o la respuesta extemporánea a la propuesta del empleador sobre conformación de equipos de emergencia en caso alguno podrá implicar que se entienda aceptada la propuesta formulada con infracción a la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia previamente establecida en la empresa de que se trate, debiendo el sindicato, en tal caso, proveer únicamente los trabajadores que se ajusten a esta última.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402. [1396] [1397] [1398]

Art. 363. Reanudación de faenas. En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.

La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.

[1396] El Decreto N° 6, 28.01.25, del Trabajo (D.O.: 27.06.25), aprueba reglamento para la determinación de las corporaciones o empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo debe participar exclusivamente para el ingreso, registro y procesamiento documental de las solicitudes, las que luego debe proveer a los ministerios encargados, brindando facilidades a los requirentes y contrapartes para sus presentaciones en este procedimiento.

[1397] La Resolución exenta N° 1.059, 31.07.25, del M. del Trabajo y Previsión Social, determina las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, conforme a lo dispuesto en el artículo 362 del Código del Trabajo.

[1398] V. Dictámenes N°s. 96.837, 4.12.15; 98.667, 19.12.14; 11.512, 5.03.09; 53.479, 13.11.08, y 37.849, 21.08.07, de la Contraloría General de la República.

Título V
REGLAS ESPECIALES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA, Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA [1399] [1400]

Capítulo I
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SINDICATO INTEREMPRESA Y DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A SINDICATOS INTEREMPRESA

Art. 364. Negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa. Los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de la negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro, con las modificaciones señaladas en este artículo.

Para los efectos de la negociación colectiva, los sindicatos interempresa deberán agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica. Asimismo, para negociar colectivamente en una empresa, el sindicato interempresa deberá contar con un total de afiliados no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa. [1401] [1402] [1403]

El sindicato interempresa podrá negociar conforme a lo dispuesto en el artículo 314.

En la micro y pequeña empresa será voluntario o facultativo negociar con el sindicato interempresa. Si el empleador acepta la negociación, deberá responder el proyecto de contrato colectivo dentro del plazo de diez días de presentado. Si la rechaza, deberá manifestarlo por escrito dentro del mismo plazo de diez días. [1404]

En caso de negativa del empleador a negociar directamente con el sindicato interempresa, los trabajadores afiliados a él podrán presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar una negociación colectiva reglada con su empleador, entendiéndose para el solo efecto de este procedimiento que constituyen un sindicato de empresa, debiendo cumplir con el quórum señalado en el inciso segundo de este artículo.

En la mediana y gran empresa, la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa se realizará a través del sindicato interempresa.

La comisión negociadora sindical en la negociación colectiva reglada del sindicato interempresa estará integrada por los directores y los delegados sindicales que trabajen en la empresa en la que se negocia.

Podrán participar de las negociaciones los asesores de ambas partes, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 330 de este Código.

1399 El Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en lo referido a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, así como también en cuanto a la presentación de proyectos de convenios colectivos efectuada por federaciones y confederaciones. El Dictamen N° 607/11, 31.01.18, complementa lo resuelto en Dictamen N° 1.078/28, 8.03.2017, respecto de la negociación interempresa, en la micro y pequeña empresa.

1400 El Dictamen N° 5.835/131, 1.12.17, atiende consultas relativas a las condiciones impuestas por la Ley N° 20.940 a los sindicatos interempresa para negociar conforme a las normas del Libro IV del Código del Trabajo.

1401 Para los efectos de la negociación, los trabajadores a quienes represente el sindicato interempresa deberán pertenecer a empresas que actúan en un mismo sector de actividad económica, de forma tal que sus procesos estén destinados a producir bienes o servicios que correspondan a un mismo ámbito productivo o de servicios. Para estos efectos, es posible acudir, sólo como dato referencial, al Clasificador Chileno de Actividades Económicas, CIIU4.CL 2012, aprobado por el Decreto N° 187, publicado en Diario Oficial con fecha 21.11.2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, el cual corresponde a una adaptación nacional realizada por el INE de la cuarta revisión del Clasificador Internacional CIIU, elaborado el año 2006 por la División de Estadísticas de la ONU. Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17.

1402 V. Dictámenes N°s. 683/27, 20.02.01, y 1.078/28, 8.03.17.

1403 El Dictamen N° 452/17, 4.07.25, concluye: 1. De acuerdo con lo sostenido en el Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17 emitido por esta Dirección, es posible verificar el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 364 del Código del Trabajo respecto de los sindicatos interempresa, de agrupar a trabajadores que se desempeñan en empresas del mismo rubro o actividad económica considerando el Clasificador de Actividades Económicas, CIIU4.CL 2012, que fue aprobado mediante el Decreto N° 187 de 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, así como también aquellos antecedentes que pudieren recabarse a través de la actuación inspectiva de este Servicio y/o los aportados por las partes involucradas en el respectivo proceso de negociación colectiva, y 2. Para determinar el cumplimiento del requisito de contar con un total de afiliados no inferior a los cuórums señalados en el artículo 227 del Código del Trabajo -respecto de los trabajadores que represente en esa empresa un sindicato interempresa-, es dable considerar también el supuesto previsto en el inciso segundo de dicha disposición legal, en orden a que, en aquellas empresa en las cuales no exista un sindicato vigente se requerirá de al menos ocho trabajadores durante el primer año desde su constitución.

1404 En relación a la hipótesis que el empleador no manifieste su negativa o aceptación a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, es decir, simplemente deja transcurrir el plazo señalado, resulta pertinente aplicar la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 1.607/99, de 28.05.2002, el que establece que debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente. (Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17).

Capítulo II
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA

Art. 365. Procedimiento especial de negociación. Los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, sólo podrán negociar colectivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 314 o a las disposiciones previstas en este Capítulo.

Las empresas estarán obligadas a negociar conforme al procedimiento regulado en este Capítulo sólo en el caso que la obra o faena transitoria tenga una duración superior a doce meses. Con todo, los trabajadores sujetos a esta negociación no gozarán de las prerrogativas de los artículos 309 y 345. [1405] [1406]

Art. 366. Inicio de la negociación y contenido del proyecto. La negociación deberá iniciarse con la presentación de un proyecto de convenio colectivo con las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para un período de tiempo, temporada u obra o faena transitoria determinada.

El proyecto de convenio colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1. La identificación de la organización que presenta el proyecto y la individualización de los miembros de la comisión negociadora sindical de conformidad a las reglas del artículo 330, con indicación de un domicilio y correo electrónico.

2. Las cláusulas que se proponen a la empresa.

3. El ámbito de la negociación.

4. La determinación de la obra o faena o período de tiempo comprendido en la negociación.

Art. 367. Oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto. El sindicato podrá presentar el proyecto de convenio colectivo a una o más empresas, una vez iniciada la obra o faena transitoria.

Copia del proyecto de convenio colectivo firmada por un representante de la o las empresas, para acreditar que ha sido recibido, deberá entregarse a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

Si el representante de la empresa se negare a firmar dicha copia, la organización sindical podrá requerir a la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo señalado en el inciso anterior, para que le notifique el proyecto de convenio.

Art. 368. Respuesta del empleador. La empresa deberá dar respuesta al proyecto de convenio colectivo dentro del plazo de cinco días contado desde la presentación del mismo, enviándola a la comisión negociadora sindical, con copia a la Inspección del Trabajo. En la respuesta deberá consignar la individualización de la empresa, la comisión negociadora y una dirección de correo electrónico para las comunicaciones que deban producirse durante la negociación. Deberá también señalar las cláusulas que se proponen celebrar, pudiendo incluir entre ellas los pactos sobre condiciones especiales de trabajo a los que se refiere el artículo 372.

En el caso que el proyecto de convenio colectivo se presente a dos o más empresas, cada una de ellas deberá decidir si negocia en forma conjunta o separada, y comunicará su decisión a la comisión negociadora sindical en su respuesta al proyecto de convenio colectivo.

Art. 369. Reuniones durante la negociación. Durante la negociación y con el objeto de lograr un acuerdo, las partes se reunirán el número de veces que estimen necesario. Las partes podrán asistir a estas reuniones con sus asesores.

[1405] La duración del convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado. Dictamen N° 3.591/92, 7.08.17. V., además, Dictamen N° 2.389/100, 8.06.14.

[1406] La negociación colectiva de los trabajadores por obra o faena transitoria deberá sujetarse a las normas de procedimiento previstas en los artículos 365 y siguientes, con prescindencia de la organización sindical a la que estuvieren afiliados. Dictamen 4.802/113, 11.10.17.

Art. 370. Mediación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a lograr un acuerdo. La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria.

Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente. [1407]

Art. 371. Relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento. Las estipulaciones de los convenios colectivos celebrados en virtud de las normas de este Capítulo se tendrán como parte integrante de los contratos individuales de los trabajadores afiliados a la o las organizaciones sindicales que los hubieren negociado, incluidos aquellos que se afilien con posterioridad.

Los convenios colectivos deberán ser registrados en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contado desde su suscripción.

Art. 372. Pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Los convenios colectivos suscritos de acuerdo a las reglas precedentes podrán incluir pactos sobre condiciones especiales de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el Título VI de este Libro. [1408]

Art. 373. Convenio de provisión de puestos de trabajo. Los convenios de provisión de puestos de trabajo de que trata el artículo 142 podrán negociarse conforme a las reglas del presente Capítulo.

Durante la vigencia de un convenio de provisión de puestos de trabajo, sus estipulaciones beneficiarán a todos los afiliados a la organización que los negocie, que sean expresamente considerados en la nómina del convenio. Las estipulaciones del convenio referidas al monto de la remuneración acordada para el respectivo turno se harán extensivas a los trabajadores no considerados en la nómina antes señalada cada vez que sean contratados por el empleador. A estos últimos trabajadores no se les extenderán los demás beneficios del convenio, ni la garantía de ofertas de trabajo de la letra a) del artículo 142, salvo que medie acuerdo expreso del empleador.

En cuanto a su contenido, los convenios de provisión de puestos de trabajo quedarán enteramente sujetos a lo dispuesto en el artículo 142. [1409]

[1407] El Dictamen N° 1.414/33, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

[1408] El Dictamen N° 6.084/97, 26.12.16, fija el sentido y alcance de la nueva normativa establecida por la Ley N° 20.940 , en particular, en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. La Resolución exenta N° 386, 30.03.17, establece forma, condiciones y características para el registro electrónico de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y normas para fiscalización.

[1409] Conforme a la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N° 971/019, de 26.02.2015, los convenios de provisión de puestos de trabajo no tienen la calidad de contrato de trabajo para ningún efecto legal, sin perjuicio de los contratos laborales que de ellos se originen. De tal suerte, es posible sostener que tratándose de trabajadores portuarios eventuales que, previo a iniciar un proceso de negociación colectiva, hubieren suscrito un convenio de provisión de puestos de trabajo, respecto del cual se celebró, con posterioridad, un contrato de trabajo, las estipulaciones de dicho instrumento individual serán aquellas que fijen las condiciones mínimas a partir de las cuales se tendrá que desarrollar la negociación. (Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17).

Título VI
DE LOS PACTOS SOBRE CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO [1410] [1411]

Art. 374. Requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. En aquellas empresas que tengan una afiliación sindical igual o superior al 30% del total de sus trabajadores, la o las organizaciones sindicales, conjunta o separadamente, podrán acordar con el empleador los pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título.

Estos pactos sólo podrán acordarse en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe.

La duración máxima de estos pactos será de tres años.

Los pactos serán aplicables a los trabajadores representados por las organizaciones sindicales que los hayan celebrado, salvo que las partes excluyan expresamente de su aplicación a los trabajadores que lo hubieren solicitado.

Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Art. 375. Derogado. [1412]

Art. 376. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. [1413]

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.

2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.

3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

4. El tiempo de duración del acuerdo.

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

[1410] El Dictamen N° 6.084/97, 26.12.16, fija el sentido y alcance de la nueva normativa establecida por la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. La Resolución exenta N° 386, 30.03.17, establece forma, condiciones y características para el Registro electrónico de los Pactos sobre condiciones especiales de trabajo y fiscalización.

[1411] V. "Modelos de Pactos Marcos sobre Condiciones Especiales de Trabajo", en el sitio web institucional: http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-113856.html.

[1412] Este artículo fue derogado por el artículo 1 N° 24 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23).

[1413] El Dictamen N° 6.084/97, 26.12.16, en concordancia con el Convenio N° 156 de la OIT, ratificado por Chile el 14.10.94, señala que se entiende por dependientes con responsabilidades familiares, a aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo o bien, respecto de miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado; tal sería el caso de familiares directos de la tercera edad o que padecen discapacidad, etc., cuando tales responsabilidades limiten las posibilidades de dichos trabajadores de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. Dictamen N° 5.068/117, 26.10.17.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Asimismo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado. [1414]

Art. 377. Registro y fiscalización de los pactos. Dentro de los cinco días siguientes a la suscripción del pacto, el empleador deberá registrar dicho instrumento de manera electrónica ante la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante Resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de los pactos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La Dirección del Trabajo pondrá a disposición del público modelos tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo, que se ajusten a las disposiciones de este Título.

La fiscalización del cumplimiento de los pactos corresponderá a la Dirección del Trabajo.

En caso de incumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores o si sus estipulaciones infringen gravemente el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, el Director del Trabajo podrá, mediante resolución fundada, dejar sin efecto los pactos de que trata este Título. Esta resolución será reclamable ante el tribunal respectivo de conformidad al procedimiento de aplicación general contemplado en el Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código. [1415]

[1414] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo único, N° 7, de la Ley N° 21.645 (D.O.: 29.12.23). El Dictamen N° 67/01, 26.01.24, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.645 (D.O.:29.12.23).

[1415] La Resolución exenta N° 1.490, 31.08.17, delega en el Jefe del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores Provinciales y/o Comunales del Trabajo, la facultad consagrada al Director del Trabajo en el inciso final del artículo 377 del Código del Trabajo.

Título VII
DE LA MEDIACIÓN, LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS Y EL ARBITRAJE [1416] [1417]

Capítulo I
DE LA MEDIACIÓN

Art. 377 bis. Concepto. Se entenderá por mediación laboral el sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial llamado mediador, sin poder decisorio, colabora con las partes, y les facilita la búsqueda, por sí mismas, de una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos. [1418]

Art. 378. Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. [1419]

La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador.

Art. 379. Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades.

En casos calificados y con acuerdo de las partes, el mediador podrá ser asesorado por un experto a costo del Servicio, para lo cual deberá ser autorizado por el Director Nacional del Trabajo. La designación de dicho asesor será de consuno por las partes, de entre aquellos que se encuentren previamente registrados en una nómina que llevará la Dirección del Trabajo. A falta de acuerdo, será el Director del Trabajo quien lo designará. De todo lo anterior se dejará constancia en el informe respectivo. El asesor colaborará con el mediador, quien será siempre el responsable del proceso. [1420] [1421]

Art. 380. Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado.

Capítulo II
DE LA MEDIACIÓN LABORAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Art. 381. Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.

Art. 382. Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio.

[1416] El Dictamen N° 1.414/33, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

[1417] La Orden de Servicio N° 2000-13, 26.06.25, sistematiza instrucciones sobre el proceso de mediación laboral e implementa el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Mediación Laboral.

[1418] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 7 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1419] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 8 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1420] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 9 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1421] La Resolución N° 1.125 exenta, 7.09.21, crea el Registro Nacional de Expertos/as, atendido lo establecido en el Capítulo I del Título VII del Libro IV del Código del Trabajo. La Resolución exenta N° 549, 26.05.22, fija arancel de expertos inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Expertos para Mediación, para el año 2022.

Art. 383. Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.

Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto.

Art. 384. Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público.

Capítulo III
DEL ARBITRAJE [1422] [1423]

Art. 385. Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo.

Art. 386. Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el artículo 363.

Art. 387. Del tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación. El tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros.

Suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, nombrando a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Las designaciones serán de común acuerdo y, en ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo designará aquellos que más se aproximen a las preferencias de las mismas. Si las partes no manifestaren preferencias, la designación se hará por sorteo. El Director Regional del Trabajo procurará que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región respectiva.

Art. 388. Notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje. Los árbitros designados serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico que tengan registrado, quedando citados a una audiencia de constitución del tribunal arbitral dentro de quinto día. A esta audiencia también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros designados, partiendo por los titulares y siguiendo por los suplentes. En caso de ausencia

[1422] El Decreto N° 16, 14.02.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 26.04.17), aprueba Reglamento de Arbitraje Laboral.

[1423] La Circular N° 6, 23.01.18, imparte instrucciones en materia de procedimiento Arbitraje Laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 385 y siguientes de la Ley N° 20.940.

de un árbitro titular, tomará su lugar uno de los suplentes. Los árbitros deberán jurar o prometer dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido. En esta audiencia el tribunal arbitral definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado.

Al tribunal arbitral les serán aplicables los artículos 75, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 85 y 89, inciso primero, del Código Orgánico de Tribunales, en todo aquello que no sea incompatible con las normas de este Capítulo. [1424]

Art. 389. Facultades del tribunal. El tribunal arbitral podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

Art. 390. Del fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación. El tribunal arbitral estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes.

Mientras no se notifique el fallo a las partes, estas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

Art. 391. Plazo para fallar. El tribunal arbitral deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros diez días hábiles. El fallo deberá resolver los asuntos sometidos a su decisión y no será objeto de recurso alguno.

Art. 392. De la remuneración de los árbitros. La remuneración de los árbitros será determinada por el arancel que anualmente fije la Dirección del Trabajo para el año siguiente, la que será de costo fiscal, salvo cuando el procedimiento arbitral afecte a una gran empresa, caso en el cual el costo deberá ser asumido por esta. [1425]

Art. 393. Secretaría del cuerpo arbitral. La Secretaría del cuerpo arbitral se radicará en la Dirección del Trabajo, la que será responsable de llevar el registro de árbitros.

Art. 394. Registro Nacional de Árbitros Laborales y requisitos para incorporarse. Existirá un Registro Nacional de Árbitros Laborales en el cual podrán inscribirse las personas naturales que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.

2. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.

3. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.

4. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.

5. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción en el mismo.

[1424] El momento "legítimo, oportuno y admisible" para que las partes puedan presentar la última propuesta es en la audiencia convocada por el tribunal arbitral, de acuerdo lo dispone el inciso tercero de este artículo. V. Dictamen N° 4.141/105, 5.09.17.

[1425] La Resolución exenta N° 68 exenta, 17.01.22, fija arancel de árbitros laborales inscritos y vigentes en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, para el año 2022.

Art. 395. Reglas generales. Corresponderá a la Dirección del Trabajo:

1. La revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.

2. El pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral, cuando proceda.

Art. 396. Contrato del árbitro. Constituido el tribunal arbitral, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de sus integrantes un contrato de prestación de servicios a honorarios, en el cual se especificará que estos se pagarán contra la entrega del fallo arbitral correspondiente, dentro del plazo máximo permitido.

Art. 397. Causales de implicancia y recusación. Serán aplicables a los árbitros laborales las causales de implicancia y recusación señaladas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, considerándose que la mención que en dichas normas se hace a los abogados de las partes deberá entenderse referida a los asesores de las mismas en el respectivo procedimiento de negociación colectiva.

Para los efectos de las 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 sindical, en su caso.

Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte por el tribunal arbitral, con exclusión del miembro afectado por estas.

En caso de implicancia, la declaración podrá formularse en cualquier tiempo.

En caso de recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución. Dentro del mismo plazo, la parte interesada podrá también deducir las causales de recusación que fueren pertinentes.

Si la causal de recusación sobreviniere con posterioridad a la constitución del tribunal arbitral, el plazo a que se refiere el inciso anterior se contará desde que se tuvo conocimiento de la misma.

Si el tribunal no diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelar, dentro del plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, el que resolverá en el más breve plazo posible.

La interposición de este recurso no suspenderá el procedimiento de arbitraje. Con todo, no podrá procederse a la dictación del fallo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación.

La resolución que se pronuncie acerca de la implicancia o recusación se notificará a las partes por carta certificada.

Art. 398. Características del Registro Nacional de Árbitros Laborales. El Registro Nacional de Árbitros Laborales será de carácter público. Contendrá el nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos.

Título VIII
DE LOS PROCEDIMIENTOS JUDICIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 399. Competencia. Será competente para conocer de las cuestiones a que dé origen la aplicación de este Libro el Juzgado de Letras del Trabajo del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante.

Art. 400. Medidas de reparación. En el caso de la denuncia del artículo 345, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406.

Art. 401. Efecto de la interposición de acciones judiciales. En los procedimientos judiciales a que dé lugar el ejercicio de las acciones previstas en este Libro, el tribunal podrá, mediante resolución fundada, disponer la suspensión de la negociación colectiva en curso. La resolución será apelable conforme a lo dispuesto en el artículo 476.

Art. 402. Reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga. El reclamo se deducirá por la empresa o los afectados, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. El reclamo deberá interponerse dentro de los quince días siguientes a la publicación en el Diario Oficial de la resolución respectiva, según las siguientes reglas:

a) El reclamante señalará en su escrito, con precisión, la resolución objeto del reclamo, la o las normas legales que se suponen infringidas, la forma como se ha producido la infracción y, finalmente, cuando procediere, las razones por las cuales el acto le perjudica.

b) La empresa y el o los sindicatos, según corresponda, podrán hacerse parte en el respectivo reclamo de conformidad a las normas generales.

c) La Corte podrá decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado le produzca un daño irreparable al recurrente. Asimismo, podrá declarar inadmisible la reclamación si el escrito no cumple con las condiciones señaladas en la letra a) anterior.

d) Recibida la reclamación, la Corte requerirá de informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de diez días al efecto.

e) Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario, el que se regirá por las reglas de los incidentes que contempla el Código de Procedimiento Civil.

f) Vencido el término de prueba, se ordenará traer los autos en relación. La vista de esta causa gozará de preferencia para su inclusión en la tabla.

g) La Corte, en su sentencia, si da lugar al reclamo, decidirá u ordenará, según sea procedente, la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución, incluyendo o excluyendo a la empresa, según corresponda.

h) En todo aquello que no estuviere regulado por el presente artículo, regirán las normas establecidas en el Código Orgánico de Tribunales y en el Código de Procedimiento Civil, según corresponda.

Título IX
DE LAS PRÁCTICAS DESLEALES Y OTRAS INFRACCIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU SANCIÓN [1426]

Art. 403. Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) La negativa a recibir a la comisión negociadora de el o los sindicatos negociantes o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro.

c) El incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada. [1427]

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo. [1428]

e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.

f) Ofrecer, otorgar o convenir individualmente aumentos de remuneraciones o beneficios a los trabajadores sindicalizados, durante el período en que se desarrolla la negociación colectiva de su sindicato.

g) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva. [1429]

Art. 404. Prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador. Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de estos y del empleador, en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

a) La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.

b) El acuerdo para la ejecución de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

c) La divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada.

[1426] La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

[1427] El Dictamen Nº 5.935/096, de 13.12.2016, complementado por el Dictamen N° 1.415/34, 31.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Derecho a Información.

[1428] El Dictamen N° 448/6, 24.01.18, fija el sentido y alcance de la expresión "reemplazo" contenida en el inciso segundo del artículo 345 y en la letra d) del artículo 403, del Código del Trabajo.

[1429] El Dictamen N° 441/07, 25.01.17, informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

d) El incumplimiento del deber de proveer el o los equipos de emergencia que fueron concordados por las partes o dispuestos por la autoridad competente, según corresponda.

e) El ejercicio de fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva.

f) Impedir durante la huelga, por medio de la fuerza, el ingreso a la empresa del personal directivo o de trabajadores no involucrados en ella.

Art. 405. Práctica desleal de la empresa principal. La contratación directa o indirecta de los trabajadores en huelga de una empresa contratista o subcontratista por parte de la empresa principal será considerada práctica desleal.

Art. 406. Régimen sancionatorio. Las prácticas desleales serán sancionadas de la siguiente forma:

1. En la micro empresa con multa de cinco a veinticinco unidades tributarias mensuales.

2. En la pequeña empresa con multa de diez a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la mediana empresa con multa de quince a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales.

La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical.

El incumplimiento de las estipulaciones contenidas en un instrumento colectivo y las prácticas desleales de la letra d) de los artículos 403 y 404 serán sancionados con una multa por cada trabajador involucrado de acuerdo a las siguientes reglas:

1. En la micro y pequeña empresa con multa de una a diez unidades tributarias mensuales.

2. En la mediana empresa con multa de cinco a cincuenta unidades tributarias mensuales.

3. En la gran empresa con multa de diez a cien unidades tributarias mensuales.

En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, esta será sancionada de conformidad a lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código. [1430]

Las multas a que se refieren los incisos anteriores serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo dispuesto en los incisos anteriores es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.

Art. 407. Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.

Las acciones judiciales destinadas a declarar y sancionar las conductas descritas en los artículos anteriores podrán ser ejercidas por la o las organizaciones sindicales o el empleador, según el caso. La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.

La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.

[1430] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 10 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

Título X
DE LA PRESENTACIÓN EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES [1431] [1432]

Art. 408. Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenido y reglas generales. Las federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o más empleadores, o con una o más asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios colectivos y,o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a las asociaciones gremiales respectivas, para quienes siempre será voluntario negociar. También podrá iniciarse el procedimiento a que se refiere este Título a solicitud escrita de uno o más empleadores o de una o más asociaciones gremiales de empleadores. El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contado desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo se deberá dar respuesta a la proposición de convenio o pacto. En todo caso, la respuesta deberá darse siempre por escrito.

Los convenios colectivos podrán referirse a cualquiera de las materias señaladas en el artículo 306. Los pactos sobre condiciones especiales de trabajo deberán ajustarse a las regulaciones previstas en el Título VI de este Libro, sin que les sea aplicable el quórum de afiliación sindical señalado en el inciso primero del artículo 374. Los convenios colectivos o los pactos tendrán la duración que dispongan las partes.

A los empleadores sólo les serán aplicables aquellos convenios y,o pactos concordados directamente por sus representantes legales o que concurran a aceptar una vez concordados.

Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título se deberán depositar en la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción. Este organismo deberá llevar un registro público de estos instrumentos colectivos.

Art. 409. Regla de aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas. Los convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trata este Título serán aplicables a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales de base, previa aprobación de estos en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea, por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe.

Art. 410. Regla de aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. En la micro y pequeña empresa en que no exista sindicato con derecho a negociar, los convenios podrán ser extendidos a los trabajadores sin afiliación sindical, previa aceptación escrita de la extensión y del compromiso de pago de la cuota sindical ordinaria de la respectiva organización sindical.

Art. 411. Regla de aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos. Podrán aplicarse los pactos sobre condiciones especiales de trabajo concordados conforme a las reglas de este Título en las empresas señaladas en el artículo anterior, siempre y cuando concurran los siguientes requisitos:

a) Que exista un convenio colectivo sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, suscrito entre las mismas partes para toda la vigencia del pacto sobre condiciones especiales de trabajo.

b) Que el convenio colectivo señalado se haya extendido a los trabajadores de la respectiva empresa, de conformidad a lo previsto en el artículo anterior.

c) Que la aplicación del pacto sobre condiciones especiales de trabajo sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa, ante un ministro de fe.

[1431] El Dictamen N° 6.084/97, 26.12.16, fija el sentido y alcance de la nueva normativa establecida por la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo. La Resolución exenta N° 386, 30.03.17, establece forma, condiciones y características para el registro electrónico de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo y normas para fiscalización.

[1432] El Dictamen N° 1.078/28, 8.03.17, informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940, publicada en el Diario Oficial de 8.09.2016, en lo referido a la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, así como también en cuanto a la presentación de proyectos de convenios colectivos efectuada por federaciones y confederaciones.

Art. 412. Derogado. [1433]

Art. 413. Derogado. [1434]

Art. 414. Derogado. [1435]

[1433] El N° 36 del artículo 1° de la Ley N° 20.940, al sustituir el Libro IV "De la Negociación Colectiva" de este Código, eliminó los artículos 412, 413 y 414, así como el Título XI "Normas Especiales" en que se encontraba este último.

[1434] Ídem.

[1435] Ídem.

LIBRO V
DE LA JURISDICCIÓN LABORAL

Título I

DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL Y DEL PROCEDIMIENTO [1436]

Capítulo I
DE LOS JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO Y DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL [1437] [1438]

Art. 415. Existirá un Juzgado de Letras del Trabajo, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

a) Primera Región de Tarapacá:

Iquique, con tres jueces, con competencia sobre la comuna de Iquique;

b) Segunda Región de Antofagasta:

Antofagasta, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Antofagasta y Sierra Gorda; Calama, con dos jueces, con competencia en las comunas de la provincia de El Loa;

c) Tercera Región, de Atacama:

Copiapó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Copiapó y Tierra Amarilla;

d) Cuarta Región, de Coquimbo:

La Serena, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Coquimbo, La Serena y La Higuera;

e) Quinta Región, de Valparaíso:

Valparaíso, con seis jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; San Felipe, con dos jueces, con competencia en las comunas de San Felipe, Catemu, Santa María, Panquehue y Llay Llay;

f) Sexta Región, del Libertador General Bernardo O'Higgins:

Rancagua, con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Coltauco, Doñihue, Coínco y Olivar;

g) Séptima Región, del Maule:

Curicó, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Curicó, Teno, Romeral y Rauco, y

[1436] El epígrafe de este Título fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).
[1437] El epígrafe de este capítulo fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).
[1438] El N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05), reemplazó los artículos 415 al 419 y 421 al 424, como aparecen a continuación en este texto.

Talca, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, Maule, Pencahue y San Rafael;

h) Octava Región, del Bío-Bío:

Concepción, con seis jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén, Los Ángeles, con dos Jueces, con competencia en las comunas de Los Ángeles, Quilleco y Antuco; [1439]

i) Novena Región, de La Araucanía:

Temuco, con cinco jueces, con competencia sobre las comunas de Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Freire y Padre Las Casas;

j) Décima Región, de Los Lagos:

Puerto Montt, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Puerto Montt y Cochamó; y Castro, con un juez, con competencia sobre las comunas de Castro, Chonchi, Dalcahue, Puqueldón, Queilén y Quellón;

k) Décimo Primera Región, de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo: Coyhaique, con un juez con competencia sobre la misma comuna;

l) Décimo Segunda Región, de Magallanes y Antártica Chilena:

Punta Arenas, con un juez, con competencia sobre las comunas de la provincia de Magallanes;

m) Santiago con treinta y ocho jueces, agrupados en dos juzgados, con diecinueve jueces cada uno, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Miguel con cuatro jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo;

San Bernardo, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de San Bernardo y Calera de Tango, y

Puente Alto, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de la Provincia Cordillera.

n) Décimo Cuarta Región de Los Ríos:

Valdivia, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valdivia y Corral; Osorno, con dos jueces, con competencia en las comunas de Osorno, San Pablo, Puyehue, Puerto Octay, San Juan de la Costa, Río Negro y Purranque;

o) Décima Quinta Región, de Arica y Parinacota:

Arica, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de las provincias de Arica y Parinacota. [1440]

p) Decimosexta Región de Ñuble:

Chillán, con tres jueces, con competencia sobre las comunas de Chillán, Pinto, Coihueco y Chillán Viejo. [1441]

[1439] Este literal fue modificado por el artículo 9°, N° 1 de la Ley N° 21.033 (D.O.: 5.09.17).

[1440] El artículo 3° N° 1 de la Ley N° 21.017 (D.O.: 7.07.17), modificó las letras b); d); e); f); g), h) y m) de este artículo, como aparece en el texto. El artículo primero transitorio de esta misma ley se refiere en detalle a la entrada en vigencia de los respectivos aumentos de dotación de que trata dicha normativa. Anteriormente, este artículo había sido modificado por los artículos 6°, N° 1 de la Ley N° 20.876 (D.O.: 6.11.15), y por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05), posteriormente modificado por los artículos 10, N° 3 de la Ley N° 20.174 (D.O.: 5.04.07); 8° N° 3 de la Ley N° 20.175 (D.O.: 11.04.07), y 5° de la Ley N° 20.252 (D.O.: 15.02.08).
N. del E.: Las modificaciones introducidas por el último texto legal citado, omitieron la denominación "Región Metropolitana de Santiago", y dejaron a la provincia de Osorno como dependiente de la nueva Región de Los Ríos. A la fecha de edición de este texto actualizado, ninguna de estas situaciones ha sido aclarada o rectificada en el Diario Oficial. Los topónimos La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén se escribieron según norma del IGM (1999).

[1441] Este literal fue agregado por el artículo 9°, N° 2 de la Ley N° 21.033 (D.O.: 5.09.17).

Art. 416. Existirá un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, con asiento en cada una de las siguientes comunas del territorio de la República, con el número de jueces y con la competencia que en cada caso se indica:

a) Valparaíso, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón;

b) Concepción, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén;

c) San Miguel, con dos jueces, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y

d) Santiago, con nueve jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo. [1442]

Art. 417. Los juzgados a que se refieren los artículos anteriores son tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, teniendo sus magistrados la categoría de Jueces de Letras y les son aplicables las normas del Código Orgánico de Tribunales en todo aquello no previsto en este título. [1443] [1444]

Art. 418. En todo lo referido a las materias que a continuación se señalan, se entenderán aplicables a los Juzgados de Letras del Trabajo y de Cobranza Laboral y Previsional, en cuanto resulten compatibles, las normas del Código Orgánico de Tribunales para los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal: comité de jueces, juez presidente, administradores de tribunales y organización administrativa de los juzgados. En lo relativo a la subrogación de los jueces, se aplicarán las normas de los juzgados de garantía.

La Corte de Apelaciones de Santiago determinará anualmente las normas que regirán para la distribución de las causas entre los Juzgados de Letras del Trabajo de su jurisdicción. [1445] [1446]

Art. 419. Cada juez ejercerá unipersonalmente la potestad jurisdiccional respecto de los asuntos que las leyes encomiendan a los Juzgados de Letras del Trabajo o de Cobranza Laboral y Previsional. [1447]

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 derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas; [1448] [1449] [1450]

[1442] El artículo 3° N° 2 de la Ley N° 21.017 (D.O.: 7.07.17), modificó la letra d) de este artículo, como aparece en el texto. El artículo primero transitorio de esta misma ley se refiere en detalle a la entrada en vigencia de los respectivos aumentos de dotación de que trata dicha normativa. Anteriormente, este artículo había sido modificado por el artículo 6°, N° 2 de la Ley N° 20.876 (D.O.: 6.11.15), y el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

[1443] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

[1444] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

[1445] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

[1446] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

[1447] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

[1448] Letra reemplazada, como aparece en el texto, por el N° 14 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1449] La Resolución exenta N° O-01-S-01258, 30.04.25, de la Superintendencia de Seguridad Social, aprueba el Compendio de Normas sobre Licencias Médicas, Subsidio por Incapacidad Laboral y Seguro SANNA (Diario Oficial 20.05.25).

[1450] La Ley N° 21.746 (D.O.:24.05.25), modifica la Ley N° 20.585 (D.O.:11.05.12), sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, con el objeto de fortalecer las facultades de los organismos reguladores y fiscalizadores y establecer las sanciones administrativas y penales que indica.

d) los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo;

e) las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social;

f) los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley Nº 16.744, y [1451] [1452]

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

Art. 421. Serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión. [1453] [1454]

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso anterior, sólo corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional. [1455]

Art. 422. En las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán de las materias señaladas en los artículos 420 y 421, los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil. [1456]

Art. 423. Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

La competencia territorial no podrá ser prorrogada expresamente por las partes.

Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento. [1457]

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 o de Cobranza Laboral y Previsional. [1458]

1451 Letra modificada, como aparece en el texto, por el artículo único de la Ley N° 21.018 (D.O.: 20.06.17).

1452 La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

1453 La Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70), establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. La Ley N° 21.595 (D.O.: 17.08.23), referida a los delitos económicos que cometan las empresas, modificó el D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones y la Ley N° 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, disponiendo, en ambos casos, que los empleadores tendrán una sanción penal cuando omitan retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o bien cuando declaren ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar, sancionándose penalmente también a los empleadores si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento.

1454 El Decreto N° 52, de 2006, del M.T. y P.S, aprueba reglamento para la aplicación del inciso final del artículo 2° de la Ley N° 17.322, modificado por la Ley N° 20.023, que faculta el uso de la firma mecanizada o electrónica avanzada en las resoluciones de cobranza de deudas previsionales o de seguridad social.

1455 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

1456 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

1457 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

1458 Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 14 de la Ley N° 20.022 (D.O.: 30.05.05).

Capítulo II
DE LOS PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCESO Y DEL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DEL TRABAJO [1459] [1460]

Párrafo 1°
De los principios formativos del proceso

Art. 425. Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley. [1461]

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.

Art. 426. En las citaciones a las audiencias, se hará constar que se celebrarán con las partes que asistan, afectándole a la que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación.

Las partes podrán concurrir a estas audiencias por intermedio de mandatario, el que se entenderá de pleno derecho facultado para transigir, sin perjuicio de la asistencia de sus apoderados y abogados.

Iniciada la audiencia, ésta no podrá suspenderse. Excepcionalmente, y sólo en el evento de caso fortuito o fuerza mayor, el juez podrá, mediante resolución fundada, suspender la audiencia. En el mismo acto deberá fijar nuevo día y hora para su realización. [1462]

El tribunal deberá habilitar horarios especiales en caso de que el desarrollo de la audiencia exceda al horario normal de su funcionamiento.

Art. 427. Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio. El incumplimiento de este deber será sancionado con la nulidad insaneable de las actuaciones y de la audiencia, la que deberá declarar el juez de oficio o a petición de parte.

Sin embargo, en los juzgados de letras que cuenten con un juez y un secretario, y sólo cuando la Corte de Apelaciones respectiva no ejerza la atribución que le confiere el artículo 47 del Código Orgánico de Tribunales, el juez, cuando hubiere retardo en el despacho de los asuntos sometidos al conocimiento del tribunal o cuando el mejor servicio judicial así lo exigiere, podrá autorizar al secretario abogado, para que, en calidad de suplente, asuma en todo el curso del juicio. En este caso, se entenderá para todos los efectos legales que el juez falta en su despacho, y sólo aquél podrá presidir la audiencia, dictar el fallo y llevar a cabo todas las actuaciones que correspondan, aplicándose a su respecto lo señalado en el inciso primero. [1463]

Art. 427 bis. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el juez podrá autorizar la comparecencia remota por videoconferencia de cualquiera de las partes que así lo solicite, a una o

---

[1459] Capítulo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 15 del artículo único de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1460] Las causas que se hubieren iniciado antes de la vigencia de la reforma introducida por la Ley N° 20.087, seguirán sustanciándose conforme al procedimiento con el que se iniciaron, hasta la dictación de la sentencia de término, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1461] La expresión "en esta ley", debe entenderse hecha a este Código.

[1462] El artículo 45 del Código Civil define fuerza mayor o caso fortuito como "el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.". En nuestro derecho, para encuadrarse en esta figura deben cumplirse tres requisitos, a saber, imprevisibilidad, irresistibilidad, y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega (inimputabilidad). (Dictamen N° 4.223/67, 27.10.14).

[1463] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

varias de las audiencias judiciales de su competencia que se verifiquen presencialmente en el tribunal, si cuentan con los medios idóneos para ello y si, en su opinión, dicha forma de comparecencia resultare suficientemente eficaz y no causare indefensión.

La parte interesada deberá solicitar comparecer por esta vía hasta dos días antes de la realización de la audiencia, ofreciendo algún medio de contacto oportuno, tales como número de teléfono o correo electrónico, a efectos de que el tribunal coordine la realización de la audiencia. Si no fuere posible contactar a la parte interesada a través de los medios ofrecidos tras tres intentos, de lo cual se deberá dejar constancia, se entenderá que no ha comparecido a la audiencia.

La comparecencia remota de la parte se realizará desde cualquier lugar, con auxilio de algún medio tecnológico compatible con los utilizados por el Poder Judicial e informados por su Corporación Administrativa. Adicionalmente, para el caso en que la parte se encontrare fuera de la región en que se sitúa el tribunal, la comparecencia remota también podrá realizarse en dependencias de cualquier otro tribunal, si éste contare con disponibilidad de medios electrónicos y dependencias habilitadas. La Corte Suprema deberá regular mediante auto acordado la forma en que se coordinará y se hará uso de dichas dependencias.

La constatación de la identidad de la parte que comparece de forma remota se deberá efectuar inmediatamente antes de la audiencia, de manera remota ante el ministro de fe o el funcionario que determine el tribunal respectivo, mediante la exhibición de su cédula de identidad o pasaporte, de lo que se dejará registro.

Con todo, la absolución de posiciones y las declaraciones de peritos y testigos y otras actuaciones que el juez determine, sólo podrán rendirse en dependencias del tribunal.

La disponibilidad y correcto funcionamiento de los medios tecnológicos de las partes que comparezcan remotamente en dependencias ajenas al Poder Judicial será de responsabilidad de aquellas. Con todo, la parte podrá alegar entorpecimiento si el mal funcionamiento de los medios tecnológicos no fuera atribuible a ella. En caso de acoger dicho incidente, el tribunal fijará un nuevo día y hora para la continuación de la audiencia, sin que se pierda lo obrado con anterioridad a dicho mal funcionamiento. En la nueva audiencia que se fije, el tribunal velará por la igualdad de las partes en el ejercicio de sus derechos.

Será también aplicable a los Juzgados de Letras del Trabajo y a los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional, el funcionamiento extraordinario del artículo 47 D del Código Orgánico de Tribunales. [1464]

Art. 428. Los actos procesales serán públicos y deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible.

Art. 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento. [1465]

El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad. [1466]

1464 Artículo intercalado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 5° de la Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21). El inciso segundo del artículo duodécimo de la Ley N° 21.394, dispone que durante el periodo de un año desde la entrada en vigencia (11 de diciembre de 2021), las disposiciones contenidas, entre otras, en el numeral 2) del artículo 5°; de la ley citada regirán en los tiempos y territorios en que las disposiciones del artículo decimosexto transitorio no fueren aplicables, de conformidad a la extensión temporal o territorial que conforme dicho artículo disponga la Corte Suprema.

1465 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

1466 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización.

Art. 430. Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia.

Art. 431. En las causas laborales, toda actuación, trámite o diligencia del juicio, realizada por funcionarios del tribunal será gratuita para las partes. El encargado de la gestión administrativa del tribunal será responsable de la estricta observancia tanto de esta gratuidad como del oportuno cumplimiento de las diligencias. [1467]

Las partes que no puedan procurarse asesoría o representación jurídica por sí mismas o pertenezcan a grupos de especial protección tendrán derecho a representación letrada gratuita, otorgada por el Servicio Nacional de Acceso a la Justicia y Defensoría de Víctimas o, en su defecto, por un abogado de turno. Asimismo, tendrán derecho a que todas las actuaciones en que deban intervenir auxiliares de la administración de justicia se cumplan oportuna y gratuitamente. [1468]

Las defensas orales sólo podrán ser efectuadas por abogados habilitados. [1469]

Párrafo 2°
Reglas comunes

Art. 432. En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva. [1470]

No obstante, respecto de los procedimientos especiales establecidos en los Párrafos 6° y 7° de este Capítulo II, se aplicarán supletoriamente, en primer lugar, las normas del procedimiento de aplicación general contenidas en su Párrafo 3°.

Art. 433. Siempre que alguna de las partes lo solicite para sí, y el tribunal acceda a ello, las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, podrán realizarse por medios electrónicos que permitan su adecuada recepción, registro y control. En este caso el administrador del tribunal deberá dejar constancia escrita de la forma en que se realizó dicha actuación. [1471]

Art. 434. Las partes deberán comparecer con patrocinio de abogado y representadas por persona legalmente habilitada para actuar en juicio.

El mandato judicial y el patrocinio constituido en el Tribunal de Letras del Trabajo, se entenderá constituido para toda la prosecución del juicio en el Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional, a menos que exista constancia en contrario. [1472]

Art. 435. Los plazos que se establecen en este Libro son fatales, salvo aquellos establecidos para la realización de actuaciones propias del tribunal, cualquiera que sea la forma en que se expresen. En consecuencia, la posibilidad de ejercer un derecho o la oportunidad para ejecutar un acto se extingue, por el solo ministerio de la ley, con el vencimiento del plazo.

[1467] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1468] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 49 de la Ley N° 21.780 (D.O.: 13.11.25).
[1469] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1470] V. Libro Libro I del Código de Procedimiento Civil, en http://bcn.cl/28pej y Libro II del Código de Procedimiento Civil, en http://bcn.cl/28pel
[1471] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1472] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

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. [1473]

Art. 436. La primera notificación a la parte demandada deberá hacerse personalmente, entregándosele copia íntegra de la resolución y de la solicitud en que haya recaído. Al demandante se le notificará por el estado diario.

Esta notificación se practicará por el funcionario que el juez determine, atendiendo a las circunstancias del lugar en que funcione el tribunal y restantes consideraciones que miren a la eficacia de la actuación. La parte interesada podrá siempre encargar a su costa la práctica de la notificación a un receptor judicial.

En los lugares y recintos de libre acceso público la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día y a cualquier hora, procurando causar la menor molestia al notificado.

Además, la notificación personal se podrá efectuar en cualquier día, entre las seis y las veintidós horas, en la morada o lugar donde pernocta el notificado, en el lugar donde ordinariamente ejerce su industria, profesión o empleo, o en el recinto del tribunal.

El juez podrá, por motivos fundados, ordenar que la notificación se practique en horas diferentes a las indicadas en el inciso anterior.

Si la notificación se realizare en día inhábil, los plazos comenzarán a correr desde las cero horas del día hábil inmediatamente siguiente. [1474]

Art. 437. En los casos en que no resulte posible practicar la notificación personal, por no ser habida la persona a quien debe notificarse y siempre que el ministro de fe encargado de la diligencia establezca cuál es su habitación o el lugar donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo y, tratándose de persona natural, que se encuentra en el lugar del juicio, de lo que dejará constancia, se procederá a su notificación en el mismo acto y sin necesidad de nueva orden del tribunal, entregándose las copias a que se refiere el inciso primero del artículo precedente a cualquier persona adulta que se encuentre en la morada o en el lugar donde la persona a quien debe notificarse habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo. Si, por cualquier causa, ello no fuere posible, la notificación se hará fijando, en lugar visible, un aviso que dé noticia de la demanda, con especificación exacta de las partes, materia de la causa, juez que conoce de ella y resoluciones que se notifican. En caso que la habitación o el lugar en que pernocta la persona a quien debe notificarse, o aquel donde habitualmente ejerce su industria, profesión o empleo, se encuentre en un edificio o recinto al que no se permite libre acceso, el aviso y las copias se entregarán al portero o encargado del edificio, dejándose testimonio expreso de esta circunstancia.

El ministro de fe dará aviso de esta notificación a ambas partes, el mismo día en que se efectúe o a más tardar el día hábil siguiente, dirigiéndoles carta certificada. La omisión en el envío de la carta no invalidará la notificación, pero hará responsable al infractor de los daños y perjuicios que se originen y el tribunal, previa audiencia del afectado, deberá imponerle alguna de las medidas que se señalan en los números 2, 3 y 4 del artículo 532 del Código Orgánico de Tribunales. [1475]

Art. 438. Cuando se notifique la demanda a un trabajador en el lugar donde ordinariamente preste sus servicios, deberá efectuarse siempre en persona, si dicho lugar corresponde a la empresa, establecimiento o faena que dependa del empleador con el cual litigue.

Art. 439. Cuando la demanda deba notificarse a persona cuya individualización o domicilio sean difíciles de determinar o que por su número dificulten considerablemente la práctica de la diligencia, el juez podrá disponer que la notificación se efectúe mediante la publicación de un aviso o por cualquier

[1473] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 6° de la Ley N° 20.774 (D.O.: 4.09.14).
[1474] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1475] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

medio idóneo que garantice el derecho a la defensa y los principios de igualdad y de bilateralidad de la audiencia.

Si se dispone que la notificación se practique por aviso, éste se publicará por una sola vez en el Diario Oficial u otro diario de circulación nacional o regional, conforme a un extracto emanado del tribunal, el que contendrá un resumen de la demanda y copia íntegra de la resolución recaída en ella. Si el aviso se publicara en el Diario Oficial, ello será gratuito para los trabajadores.

Art. 439 bis. En las causas laborales, los juzgados de letras del trabajo de Santiago podrán decretar diligencias para cumplirse directamente en las comunas de San Miguel, San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, San Bernardo, Calera de Tango, Puente Alto, San José de Maipo y Pirque sin necesidad de exhorto.

Lo dispuesto en el inciso anterior, se aplicará también en los juzgados de San Miguel y en los juzgados con competencia laboral de las comunas de San Bernardo y Puente Alto, respecto de las actuaciones que deban practicarse en Santiago o en cualquiera de ellos.

La facultad establecida en el inciso primero regirá, asimismo, entre los juzgados de La Serena y Coquimbo; de Valparaíso y Viña del Mar; de Concepción y Talcahuano; de Osorno y Río Negro, y de Puerto Montt, Puerto Varas y Calbuco. [1476]

Con todo, si en cualquier región del país la cercanía y conectividad de las comunas lo hace aconsejable, se podrán decretar diligencias para ser realizadas sin necesidad de exhorto. [1477]

Art. 440. Las resoluciones en que se ordene la comparecencia personal de las partes, que no hayan sido expedidas en el curso de una audiencia, se notificarán conforme a lo dispuesto en el artículo 442. Con todo, si el demandado no hubiere realizado ninguna actuación en juicio, estas resoluciones le serán notificadas por carta certificada al domicilio en que hubiere sido emplazado de conformidad a los artículos 436 o 437, según corresponda.

Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al quinto día siguiente a la fecha de entrega de la carta en la oficina de correos, de lo que se dejará constancia.

Para los efectos de practicar las notificaciones por carta certificada a que hubiere lugar, todo litigante deberá designar, en su primera actuación, un lugar conocido dentro de los límites urbanos de la ciudad en que funcione el tribunal respectivo y esta designación se considerará subsistente mientras no haga otra la parte interesada.

Respecto de las partes que no hayan efectuado la designación a que se refiere el inciso precedente, las resoluciones que debieron notificarse por carta certificada lo serán por el estado diario, sin necesidad de petición de parte y sin previa orden del tribunal. [1478]

Art. 441. Las restantes resoluciones se entenderán notificadas a las partes desde que se incluyan en el estado diario.

Art. 442. Salvo la primera notificación al demandado, las restantes deberán ser efectuadas al medio de notificación electrónico que el abogado patrocinante y el mandatario judicial establezcan en su primera presentación en juicio, siempre que el juez lo califique como expedito y eficaz, bajo apercibimiento de serles notificadas por el estado diario todas las resoluciones que se dicten en lo sucesivo en el proceso. En este caso, se dejará debida constancia de haberse practicado la notificación en la forma solicitada. [1479]

Art. 443. Los incidentes de cualquier naturaleza deberán promoverse preferentemente en la audiencia respectiva y resolverse de inmediato. Excepcionalmente, el tribunal podrá dejar su resolución para la sentencia definitiva. [1480]

[1476] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el N° 6 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1477] Inciso agregado, como aparece en el texto, por la letra A) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08).
[1478] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo 5° de la Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21).
[1479] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 4 del artículo 5° de la Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21).
[1480] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 7 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 444. En el ejercicio de su función cautelar, el juez decretará todas las medidas que estime necesarias para asegurar el resultado de la acción, así como para la protección de un derecho o la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo demandado. [1481]

Con todo, las medidas cautelares que el juez decrete deberán ser proporcionales a la cuantía del juicio. [1482]

Las medidas cautelares podrán llevarse a efecto antes de notificarse a la persona contra quien se dicten, siempre que existan razones graves para ello y el tribunal así lo ordene. Transcurridos cinco días sin que la notificación se efectúe, quedarán sin valor las diligencias practicadas.

Las medidas precautorias se podrán disponer en cualquier estado de tramitación de la causa aun cuando no esté contestada la demanda o incluso antes de su presentación, como prejudiciales. En ambos casos se deberá siempre acreditar razonablemente el fundamento y la necesidad del derecho que se reclama. Si presentada la demanda al tribunal respectivo persistieran las circunstancias que motivaron su adopción, se mantendrán como precautorias. Si no se presentare la demanda en el término de diez días contados desde la fecha en que la medida se hizo efectiva, ésta caducará de pleno derecho y sin necesidad de resolución judicial, quedando el solicitante por este solo hecho responsable de los perjuicios que se hubiere causado. Con todo, por motivos fundados y cuando se acredite por el demandante el inminente término de la empresa o su manifiesta insolvencia, el juez podrá prorrogar las medidas prejudiciales precautorias por el plazo prudencial que estime necesario para asegurar el resultado de la litis. [1483]

Habiendo sido notificada la demanda, la función cautelar del tribunal comprenderá la de requerir información de organismos públicos, empresas u otras personas jurídicas o naturales, sobre cualquier antecedente que a criterio del juez contribuya al objetivo perseguido.

Art. 445. En toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda.

Cuando el trabajador ha litigado con beneficio de asistencia jurídica gratuita, las costas personales a cuyo pago sea condenada la contraparte pertenecerán al Servicio Nacional de Acceso a la Justicia y Defensoría de Víctimas, al abogado de turno, o a quien la ley señale. [1484]

Párrafo 3°
Del procedimiento de aplicación general

Art. 446. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;

2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;

3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;

4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y [1485]

5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.

[1481] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1482] Inciso intercalado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1483] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 letra c) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1484] Inciso reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 49 de la Ley N° 21.780 (D.O.: 13.11.25).
[1485] Este número fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 9 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

La prueba documental sólo se podrá presentar en la audiencia preparatoria. Sin embargo, deberá presentarse conjuntamente con la demanda, aquella que dé cuenta de las actuaciones administrativas que se refieren a los hechos contenidos en esa. [1486]

En materias de seguridad social, cuando se demande a una institución de previsión o seguridad social, deberá acompañarse la resolución final de la respectiva entidad o de la entidad fiscalizadora según corresponda, que se pronuncia sobre la materia que se demanda.

Cuando se demanden períodos de cotizaciones de seguridad social impagas, el juez de la causa al conferir el traslado de la demanda, deberá ordenar la notificación de ella a la o las instituciones de seguridad social a las que corresponda percibir la respectiva cotización. Dicha notificación se efectuará a través de carta certificada, la que contendrá copia íntegra de la demanda y de la resolución recaída en ella o un extracto si fueren muy extensas. [1487]

Art. 447. El juez deberá declarar de oficio cuando se estime incompetente para conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes.

Si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción. [1488]

En materias de previsión o seguridad social, el juez admitirá la demanda a tramitación, sólo si el actor ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo precedente, de lo contrario, deberá rechazar de plano dicha demanda. [1489]

Art. 448. El actor podrá acumular en su demanda todas las acciones que le competan en contra de un mismo demandado. [1490]

En el caso de aquellas acciones que corresponda tramitar de acuerdo a procedimientos distintos, se deberán deducir de conformidad a las normas respectivas, y si una dependiere de la otra, no correrá el plazo para ejercer aquella hasta ejecutoriado que sea el fallo de ésta.

Art. 449. Si ante el mismo tribunal se tramitan varias demandas contra un mismo demandado y las acciones son idénticas, aunque los actores sean distintos, el juez de oficio o a petición de parte podrá decretar la acumulación de las causas, siempre que se encuentren en un mismo estado de tramitación y no implique retardo para una o más de ellas.

Solicitada la acumulación, se concederá un plazo de tres días a la parte no peticionaria para que exponga lo conveniente sobre ella. Transcurrido este plazo, haya o no respuesta, el tribunal resolverá.

Con todo, el juez tendrá siempre la facultad de desacumular las causas.

Art. 450. El procedimiento regulado en este Párrafo se desarrollará en dos audiencias, la primera preparatoria y la segunda de juicio, conforme a las reglas que se señalan en los artículos siguientes.

Art. 451. Admitida la demanda a tramitación, el tribunal deberá, de inmediato y sin más trámite, citar a las partes a una audiencia preparatoria, fijando para tal efecto, dentro de los treinta y cinco días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación, y la celebración de la audiencia, a lo menos, quince días. [1491]

En la citación se hará constar que la audiencia preparatoria se celebrará con las partes que asistan, afectándole a aquella que no concurra todas las resoluciones que se dicten en ella, sin necesidad de ulterior notificación. Asimismo, deberá indicarse en la citación que las partes, en dicha audiencia, deberán señalar al tribunal todos los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, como así también requerir las diligencias de prueba atinentes a sus alegaciones, para que el tribunal examine su admisibilidad.

1486 Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 9 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
1487 La letra B) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), suprimió el inciso tercero del texto original de este artículo, que, por ese motivo, se omite en el texto.
1488 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
1489 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 10 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
1490 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 11 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
1491 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 452. El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconvencional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta.

La reconvención sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella.

La reconvención deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda. [1492]

Art. 453. En la audiencia preparatoria se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia preparatoria comenzará con la relación somera que hará el juez de los contenidos de la demanda, así como de la contestación y, en su caso, de la demanda reconvencional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas por el demandado en los plazos establecidos en el artículo 452.

Si ninguna de las partes asistiere a la audiencia preparatoria, éstas tendrán el derecho de solicitar, por una sola vez, conjunta o separadamente, dentro de quinto día contados desde la fecha en que debió efectuarse, nuevo día y hora para su realización.

A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvencional y de las excepciones, en su caso.

Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquélla en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Las restantes excepciones se tramitarán conjuntamente y se fallarán en la sentencia definitiva.

La resolución que se pronuncie sobre las excepciones de incompetencia del tribunal, caducidad y prescripción, deberá ser fundada y sólo será susceptible de apelación aquella que las acoja. Dicho recurso deberá interponerse en la audiencia. De concederse el recurso, se hará en ambos efectos y será conocido en cuenta por la Corte.

Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

Si el demandado se allanare a una parte de la demanda y se opusiera a otras, se continuará con el curso de la demanda sólo en la parte en que hubo oposición. Para estos efectos, el tribunal deberá establecer los hechos sobre los cuales hubo conformidad, estimándose esta resolución como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales, procediendo el tribunal respecto de ella conforme a lo dispuesto en el artículo 462.

2) Terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación.

[1492] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 13 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales.

Se tramitará separadamente, si fuere necesario, el cobro de las sumas resultantes de la conciliación parcial.

3) Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvención o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. En contra de esta resolución y de la que no diere lugar a ella, sólo procederá el recurso de reposición, el que deberá interponerse y fallarse de inmediato.

De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia.

4) El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley. Las partes podrán también ofrecer cualquier otro elemento de convicción que, a juicio del tribunal, fuese pertinente.

Sólo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución.

Con todo, carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

5) La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio. Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.

6) Se fijará la fecha para la audiencia de juicio, la que deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a treinta días. Las partes se entenderán citadas a esta audiencia por el solo ministerio de la ley.

7) Se decretarán las medidas cautelares que procedan, a menos que se hubieren decretado con anterioridad, en cuyo caso se resolverá si se mantienen.

8) El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento.

La resolución que cite a absolver posiciones se notificará en el acto al absolvente. La absolución de posiciones sólo podrá pedirse una vez por cada parte.

La citación de los testigos deberá practicarse por carta certificada, la que deberá despacharse con al menos ocho días de anticipación a la audiencia, al domicilio señalado por cada una de las partes que presenta la testimonial.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando se decrete la remisión de oficios o el informe de peritos, el juez podrá recurrir a cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos que permita la pronta práctica de las diligencias, debiendo adoptar las medidas necesarias para asegurar su debida recepción por el requerido, dejándose constancia de ello.

Cuando se rinda prueba pericial, el informe respectivo deberá ser puesto a disposición de las partes en el tribunal al menos tres días antes de la celebración de la audiencia de juicio. El juez podrá, con el acuerdo de las partes, eximir al perito de la obligación de concurrir a prestar declaración, admitiendo en dicho caso el informe pericial como prueba. La declaración de los peritos se desarrollará de acuerdo a las normas establecidas para los testigos.

El tribunal sólo dará lugar a la petición de oficios cuando se trate de requerir información objetiva, pertinente y específica sobre los hechos materia del juicio. Cuando la información se solicite respecto de entidades públicas, el oficio deberá dirigirse a la oficina o repartición en cuya jurisdicción hubieren ocurrido los hechos o deban constar los antecedentes sobre los cuales se pide informe. Las personas o entidades públicas o privadas a quienes se dirija el oficio estarán obligadas a evacuarlo dentro del plazo que fije el tribunal, el que en todo caso no podrá exceder a los tres días anteriores al fijado para la audiencia de juicio, y en la forma que éste lo determine, pudiendo disponer al efecto cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de datos.

9) En esta audiencia, el juez de la causa podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio.

10) Se levantará una breve acta de la audiencia que sólo contendrá la indicación del lugar, fecha y tribunal, los comparecientes que concurren a ella, la hora de inicio y término de la audiencia, la resolución que recae sobre las excepciones opuestas, los hechos que deberán acreditarse e individualización de los testigos que depondrán respecto a ésos, y, en su caso, la resolución a que se refieren el párrafo final del número 1) y el número 2) de este artículo. [1493]

Art. 454. En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

El orden de recepción de las pruebas será el siguiente: documental, confesional, testimonial y los otros medios ofrecidos, sin perjuicio de que el tribunal pueda modificarlo por causa justificada.

2) La impugnación de la prueba instrumental acompañada deberá formularse en forma oral en la audiencia preparatoria o en la de juicio.

3) Si el llamado a confesar no compareciese a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.

La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un mandatario para tal objeto, el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código. La designación del mandatario deberá constar por escrito y entregarse al inicio de la audiencia, considerándose sus declaraciones para todos los efectos legales como si hubieren sido hechas personalmente por aquél cuya comparecencia se solicitó.

Si los demandantes fueren varios y se solicitare la citación a confesar en juicio de muchos o de todos ellos, el juez podrá reducir el número de quienes habrán de comparecer, en especial cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos.

4) Las posiciones para la prueba confesional se formularán verbalmente, sin admisión de pliegos, y deberán ser pertinentes a los hechos sobre los cuales debe versar la prueba y expresarse en términos claros y precisos, de manera que puedan ser entendidas sin dificultad. El tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá rechazar las preguntas que no cumplan con dichas exigencias.

El juez podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinente, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.

[1493] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 14 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

5) Los testigos podrán declarar únicamente ante el tribunal que conozca de la causa. Serán admitidos a declarar sólo hasta cuatro testigos por cada parte. En caso de que se haya ordenado la acumulación de autos, el número de testigos admitidos a declarar será determinado por el tribunal, no pudiendo en ningún caso ser superior a cuatro por cada causa acumulada.

Excepcionalmente, y por resolución fundada, el tribunal podrá ampliar el número de testigos cuando, de acuerdo a la naturaleza de los hechos a ser probados, ello se considere indispensable para una adecuada resolución del juicio.

El juez podrá reducir el número de testigos de cada parte, e incluso prescindir de la prueba testimonial cuando sus manifestaciones pudieren constituir inútil reiteración sobre hechos suficientemente esclarecidos.

Los testigos declararán bajo juramento o promesa de decir verdad en juicio. El juez, en forma expresa y previa a su declaración, deberá poner en conocimiento del testigo las sanciones contempladas en el artículo 209 del Código Penal, por incurrir en falso testimonio. [1494]

No se podrá formular tachas a los testigos. Únicamente en la oportunidad a que se refiere el número 9) de este artículo, las partes podrán hacer las observaciones que estimen oportunas respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones. [1495]

La comparecencia del testigo a la audiencia de juicio, constituirá siempre suficiente justificación cuando su presencia fuere requerida simultáneamente para dar cumplimiento a obligaciones laborales, educativas o de otra naturaleza, y no le ocasionará consecuencias jurídicas adversas bajo circunstancia alguna.

6) El tribunal y las partes podrán formular a los testigos las preguntas que estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa el juicio. Podrán, asimismo, exigir que los testigos aclaren o precisen sus dichos.

Estas preguntas no podrán formularse en forma asertiva, ni contener elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba, lo que calificará el tribunal sin más trámite.

7) Si el oficio, informe del perito o el informe de la Dirección del Trabajo al que se refiere el inciso séptimo del artículo 3 no fuere evacuado antes de la audiencia y su contenido fuere relevante para la resolución del asunto, el juez deberá, dentro de la misma audiencia, tomar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su aportación en ella. Si al término de esta audiencia dichas diligencias no se hubieren cumplido, el Tribunal fijará para ese solo efecto una nueva audiencia que deberá llevarse a cabo dentro del más breve plazo. [1496]

8) Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará la forma de su incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo.

9) Practicada la prueba, las partes formularán, oralmente, en forma breve y precisa, las observaciones que les merezcan las pruebas rendidas y sus conclusiones.

Con todo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar a las partes que los aclaren.

10) Si una de las partes alegare entorpecimiento en el caso de la imposibilidad de comparecencia de quien fuere citado a la diligencia de confesión, deberá acreditarlo al invocarla, debiendo resolverse el incidente en la misma audiencia. Sólo podrá aceptarse cuando se invocaren hechos sobrevinientes y

[1494] El artículo 209 del Código Penal, señala: "El falso testimonio en causa civil, será castigado con presidio menor en su grado medio y multa de once a veinte unidades tributarias mensuales.
Si el valor de la demanda no excediere de cuatro sueldos vitales, las penas serán presidio menor en su grado mínimo y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.".

[1495] La letra C) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), sustituyó el guarismo "7" del texto original de este párrafo, por "9)", como aparece en el texto.

[1496] Número modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 11 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

de carácter grave, en cuyo caso, deberá el juez adoptar las medidas inmediatas que fueren necesarias para su realización a la mayor brevedad, notificándose a las partes en el acto. [1497]

Art. 455. Al finalizar la audiencia se extenderá el acta correspondiente, en la que constará el lugar, fecha e individualización del tribunal, de las partes comparecientes, de sus apoderados y abogados, y de toda otra circunstancia que el tribunal estime necesario incorporar.

Art. 456. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Art. 457. El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo. [1498]

Las partes se entenderán notificadas de la sentencia, sea en la audiencia de juicio o en la actuación prevista al efecto, hayan o no asistido a ellas.

Art. 458. La sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas que no se hubieren resuelto con anterioridad y sobre los incidentes, en su caso, o sólo sobre éstos cuando sean previos e incompatibles con aquéllas.

Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

1.- El lugar y fecha en que se expida;

2.- La individualización completa de las partes litigantes;

3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

[1497] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 15 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).
[1498] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 16 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda; [1499] [1500]

6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y

7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.

Art. 460. Si el juez que presidió la audiencia de juicio no pudiere dictar sentencia, aquélla deberá celebrarse nuevamente.

Art. 461. En caso de ser procedente, la sentencia de término será notificada a los entes administradores de los respectivos sistemas de seguridad social, con el objeto de que éstos hagan efectivas las acciones contempladas en la ley N° 17.322 o en el decreto ley N° 3.500, de 1980, según corresponda. [1501] [1502]

Art. 462. Una vez firme la sentencia, lo que deberá certificar de oficio el tribunal, y siempre que no se acredite su cumplimiento dentro del término de cinco días, se dará inicio a su ejecución de oficio por el tribunal, de conformidad a lo dispuesto en los artículos siguientes.

Párrafo 4°
Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales

Art. 463. La tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello.

Art. 464. Son títulos ejecutivos laborales:

1499 Los Tratados Internacionales relacionados con Derechos Fundamentales Tutelados por la Ley N° 20.087, según Circular N° 02, 29.03.17, son los siguientes:
Convenio N° 100, relativo a la Igualdad de Remuneraciones entre Mano de Obra Masculina y Mano de Obra Femenina, por el Trabajo de Igual Valor, de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Decreto N° 732, 12.11.71, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.11.71);
Convenio N° 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, adoptado en la 42ª Reunión de la OIT, en Ginebra, el 25 de Junio de 1958, aprobado por Decreto N° 733, 13.11.71, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 13.11.71);
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, aprobada por Decreto N° 789, 9.12.89, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 9.12.89);
Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección a la Maternidad, con la reserva a que se alude en los considerandos del mismo decreto, aprobado por Decreto N° 1.907, 3.11.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99);
Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, aprobado por Decreto N° 1.907, 3.11.98, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 3.03.99);
Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de Principios del Derecho a Sindicación y de Negociación Colectiva, aprobado por Decreto N° 227, 17.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99);
Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho a Sindicación, aprobado por Decreto N° 227, 17.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99);
Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, aprobado por Decreto N° 227, 17.02.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 12.05.99);
Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la empresa, aprobado por Decreto N° 649, 26.04.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.07.00);
Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, aprobado por Decreto N° 1.447, 29.08.00, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.11.00);
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobada por Decreto N° 84, 12.04.05, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 8.06.05);
Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por Decreto N° 236, 2.10.08, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 14.10.08);
Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento - adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998;
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas por Resolución N° 2.200, el 16 de diciembre de 1966 y suscrito por Chile en esa misma fecha, aprobado por Decreto N° 778, 29.04.88, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 29.04.89), y
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969, aprobado por Decreto N° 326, 27.05.89, del Ministerio de Relaciones Exteriores (D.O.: 27.05.89).

1500 El Decreto N° 201, 25.08.08, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 17.09.08), promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo. El Decreto N° 99, 25.03.02, del M. de Relaciones Exteriores (D.O.: 20.06.02), promulga la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación en contra de las personas con discapacidad.

1501 El Decreto Ley N° 3.500, de 1980, establece un nuevo sistema de pensiones.

1502 La Ley N° 17.322 (D.O.: 19.08.70), establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. La Ley N° 21.595 (D.O.: 17.08.23), referida a los delitos económicos que cometan las empresas, modificó el D.L. N° 3.500, de 1980, sobre Nuevo Sistema de Pensiones y la Ley N° 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, disponiendo, en ambos casos, que los empleadores tendrán una sanción penal cuando omitan retener o enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador o bien cuando declaren ante las instituciones de seguridad social pagarle una renta imponible o bruta menor a la real, disminuyendo el monto de las cotizaciones que debe descontar y enterar, sancionándose penalmente también a los empleadores si el consentimiento del trabajador ha sido obtenido con abuso grave de su situación de necesidad, inexperiencia o incapacidad de discernimiento.

1.- Las sentencias ejecutoriadas;

2.- La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;

3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;

4.- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;

5.- Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actualmente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

6.- Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Art. 465. En las causas laborales el cumplimiento de la sentencia se sujetará a las normas del presente Párrafo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. [1503]

Art. 466. Una vez ejecutoriada la sentencia y transcurrido el plazo señalado en el artículo 462, el tribunal ordenará el cumplimiento del fallo y lo remitirá, junto a sus antecedentes, dentro de quinto día al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, cuando ello fuere procedente, a fin de que éste continúe con la ejecución, de conformidad a las reglas de este Párrafo.

Recibidos los antecedentes por el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, o certificado por el tribunal que dictó la sentencia que ésta se encuentra ejecutoriada, según sea el caso, se deberán remitir sin más trámite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que se proceda a la liquidación del crédito, ya sea determinando los montos que reflejen los rubros a que se ha condenado u obligado el ejecutado y, en su caso, se actualicen los mismos, aplicando los reajustes e intereses legales.

La liquidación deberá practicarse dentro de tercero día y será notificada por carta certificada a las partes, junto con el requerimiento al ejecutado para que pague dentro de los cinco días siguientes. En caso que la ejecución haya quedado a cargo de un tercero, la notificación deberá practicarse a éste en forma personal.

Art. 467. Iniciada la ejecución, el tribunal, de oficio o a petición de parte, podrá ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que por concepto de devolución de impuestos a la renta corresponda restituir al ejecutado, el monto objeto de la ejecución, con sus reajustes, intereses y multas. Esta medida tendrá el carácter de cautelar. [1504]

Art. 468. En el caso que las partes acordaren una forma de pago del crédito perseguido en la causa, el pacto correspondiente deberá ser ratificado ante el juez de la causa y la o las cuotas acordadas deberán consignar los reajustes e intereses del período. El pacto así ratificado, tendrá mérito ejecutivo para todos los efectos legales.

El no pago de una o más cuotas hará inmediatamente exigible el total de la deuda, facultándose al acreedor para que concurra ante el mismo tribunal, dentro del plazo de sesenta días contado desde el incumplimiento, para que se ordene el pago, pudiendo el juez incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento.

La resolución que establece el incremento se tramitará incidentalmente. Lo mismo se aplicará al incremento fijado por el juez en conformidad al artículo 169 de este Código. [1505]

[1503] V. Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil en http://bcn.cl/28pep.
[1504] V. texto actualizado de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1° del Decreto Ley N° 824, de 1974 en: http://bcn.cl/1uvy5.
[1505] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 17 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 469. Notificada la liquidación, las partes tendrán el plazo de cinco días para objetarla, sólo si de ella apareciere que hay errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes.

El tribunal resolverá de plano la objeción planteada, pudiendo oír a la contraria si estima que los antecedentes agregados a la causa no son suficientes para emitir pronunciamiento.

Art. 470. La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.

Art. 471. Si no se ha pagado dentro del plazo señalado para ello en el inciso tercero del artículo 466, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 468, el ministro de fe designado por el tribunal procederá a trabar embargo sobre bienes muebles o inmuebles suficientes para el cumplimiento íntegro de la ejecución y sus costas, tasando prudencialmente los mismos, consignándolo así en el acta de la diligencia, todo ello sin que sea necesaria orden previa del tribunal.

Si no ha habido oposición oportuna o existiendo ha sido desechada, se ordenará sin más trámite hacer debido pago al ejecutante con los fondos retenidos, embargados o cautelados. En su caso, los bienes embargados serán rematados por cifras no menores al setenta y cinco por ciento de la tasación en primera subasta; en la segunda el mínimo será del cincuenta por ciento del valor de la tasación, y en la tercera no habrá mínimo. El ejecutante podrá participar en el remate y adjudicarse los bienes con cargo al monto de su crédito.

Los trámites y diligencias del procedimiento de apremio ya indicados, serán fijados por el tribunal consecuentemente con los principios propios de la judicatura laboral y teniendo como referencia las reglas de la ejecución civil, en lo que sean conciliables con dichos principios.

Art. 472. Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.

Art. 473. Tratándose de títulos ejecutivos laborales distintos a los señalados en el número 1 del artículo 464, su ejecución se regirá por las disposiciones que a continuación se señalan y a falta de norma expresa, le serán aplicables las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral. [1506]

Una vez despachada la ejecución, el juez deberá remitir sin más trámite la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, según corresponda, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que deberá hacerse dentro de tercer día.

En los juicios ejecutivos se practicará personalmente el requerimiento de pago al deudor y la notificación de la liquidación, pero si no es habido se procederá en la forma establecida en el artículo 437, expresándose en la copia a que este mismo se refiere, a más del mandamiento, la designación del día, hora y lugar que fije el ministro de fe para practicar el requerimiento. No concurriendo a esta citación el deudor, se trabará el embargo inmediatamente y sin más trámite.

En lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en los artículos 467, 468, 469; inciso primero del artículo 470, e incisos segundo y tercero del artículo 471.

[1506] V. Título I del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, en http://bcn.cl/28pes, y Título II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, en http://bcn.cl/28peu.

Párrafo 5°
De los recursos [1507]

Art. 474. Los recursos se regirán por las normas establecidas en este Párrafo, y supletoriamente por las normas establecidas en el Libro Primero del Código de Procedimiento Civil. [1508]

Art. 475. La reposición será procedente en contra de los autos, decretos, y de las sentencias interlocutorias que no pongan término al juicio o hagan imposible su continuación.

En contra de la resolución dictada en audiencia, la reposición deberá interponerse en forma verbal, inmediatamente de pronunciada la resolución que se impugna, y se resolverá en el acto.

La reposición en contra de la resolución dictada fuera de audiencia, deberá presentarse dentro de tercero día de notificada la resolución correspondiente, a menos que dentro de dicho término tenga lugar una audiencia, en cuyo caso deberá interponerse a su inicio, y será resuelta en el acto.

Art. 476. Sólo serán susceptibles de apelación las sentencias interlocutorias que pongan término al juicio o hagan imposible su continuación, las que se pronuncien sobre medidas cautelares y las que fijen el monto de las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Tratándose de medidas cautelares, la apelación de la resolución que la otorgue o que rechace su alzamiento, se concederá en el solo efecto devolutivo.

De la misma manera se concederá la apelación de las resoluciones que fijen las liquidaciones o reliquidaciones de beneficios de seguridad social.

Art. 477. Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.

El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda.

Art. 478. El recurso de nulidad procederá, además:

a) Cuando la sentencia haya sido pronunciada por juez incompetente, legalmente implicado, o cuya recusación se encuentre pendiente o haya sido declarada por tribunal competente;

b) Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica;

c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

d) Cuando en el juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue, y

f) Cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada y hubiere sido ello alegado oportunamente en el juicio.

[1507] El artículo único N° 18 de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), reemplazó este párrafo y los artículos 474 a 484 que lo integran, en la forma que aparece en el texto.
[1508] V., Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, en http://bcn.cl/28pej.

El tribunal ad quem, al acoger el recurso de nulidad fundado en las causales previstas en las letras b), c), e), y f), deberá dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley. En los demás casos, el tribunal ad quem, en la misma resolución, determinará el estado en que queda el proceso y ordenará la remisión de sus antecedentes para su conocimiento al tribunal correspondiente.

No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo, sin perjuicio de las facultades de corregir de oficio que tiene la Corte durante el conocimiento del recurso. Tampoco la producirán los vicios que, conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existentes.

Si un recurso se fundare en distintas causales, deberá señalarse si se invocan conjunta o subsidiariamente.

Art. 479. El recurso de nulidad deberá interponerse por escrito, ante el tribunal que hubiere dictado la resolución que se impugna, dentro del plazo de diez días contados desde la notificación respectiva a la parte que lo entabla.

Deberá expresar el vicio que se reclama, la infracción de garantías constitucionales o de ley de que adolece, según corresponda, y en este caso, además, señalar de qué modo dichas infracciones de ley influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales. Con todo, la Corte, de oficio, podrá acoger el recurso deducido por un motivo distinto del invocado por el recurrente, cuando aquél corresponda a alguno de los señalados en el artículo 478.

Art. 480. Interpuesto el recurso el tribunal a quo se pronunciará sobre su admisibilidad, declarándolo admisible si reúne los requisitos establecidos en el inciso primero del artículo 479.

Los antecedentes se enviarán a la Corte correspondiente dentro de tercero día de notificada la resolución que concede el último recurso, remitiendo copia de la resolución que se impugna, del registro de audio y de los escritos relativos al recurso deducido.

La interposición del recurso de nulidad suspende los efectos de la sentencia recurrida.

Si una o más de varias partes entablare el recurso de nulidad, la decisión favorable que se dictare aprovechará a los demás, a menos que los fundamentos fueren exclusivamente personales del recurrente, debiendo el tribunal declararlo así expresamente.

Ingresado el recurso al tribunal ad quem, éste se pronunciará en cuenta acerca de su admisibilidad, declarándolo inadmisible si no concurrieren los requisitos del inciso primero del artículo 479, careciere de fundamentos de hecho o de derecho o de peticiones concretas, o, en los casos que corresponda, el recurso no se hubiere preparado oportunamente.

Art. 481. En la audiencia, las partes efectuarán sus alegaciones sin previa relación.

El alegato de cada parte no podrá exceder de treinta minutos.

No será admisible prueba alguna, salvo las necesarias para probar la causal de nulidad alegada.

La falta de comparecencia de uno o más recurrentes a la audiencia dará lugar a que se declare el abandono del recurso respecto de los ausentes.

Art. 482. El fallo del recurso deberá pronunciarse dentro del plazo de cinco días contado desde el término de la vista de la causa.

Cuando no sea procedente la dictación de sentencia de reemplazo, la Corte, al acoger el recurso, junto con señalar el estado en que quedará el proceso, deberá devolver la causa dentro de segundo día de pronunciada la resolución.

Si los errores de la sentencia no influyeren en su parte dispositiva, la Corte podrá corregir los que advirtiere durante el conocimiento del recurso.

No procederá recurso alguno en contra de la resolución que falle un recurso de nulidad. Tampoco, en contra de la sentencia que se dictare en el nuevo juicio realizado como consecuencia de la resolución que hubiere acogido el recurso de nulidad.

Art. 483. Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia.

Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia.

Art. 483-A. El recurso de que trata el artículo precedente, deberá interponerse ante la Corte de Apelaciones correspondiente en el plazo de quince días desde la notificación de la sentencia que se recurre, para que sea conocido por la Corte Suprema.

El escrito que lo contenga deberá ser fundado e incluirá una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. Asimismo, deberá acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento. Interpuesto el recurso, no podrá hacerse en él variación alguna.

Sólo si el recurso se interpone fuera de plazo, el tribunal a quo lo declarará inadmisible de plano. Contra dicha resolución únicamente podrá interponerse reposición dentro de quinto día, fundado en error de hecho. La resolución que resuelva dicho recurso será inapelable.

La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.

El tribunal a quo, al declarar admisible el recurso, deberá pronunciarse de plano sobre la petición a que se refiere el inciso anterior. En contra de tal resolución no procederá recurso alguno.

La Corte de Apelaciones correspondiente remitirá a la Corte Suprema copia de la resolución que resuelve la nulidad, del escrito en que se hubiere interpuesto el recurso, y los demás antecedentes necesarios para la resolución del mismo.

La sala especializada de la Corte Suprema sólo podrá declarar inadmisible el recurso por la unanimidad de sus miembros, mediante resolución fundada en la falta de los requisitos de los incisos primero y segundo de este artículo. Dicha resolución sólo podrá ser objeto de recurso de reposición dentro de quinto día.

Declarado admisible el recurso por el tribunal ad quem, el recurrido, en el plazo de diez días, podrá hacerse parte y presentar las observaciones que estime convenientes.

Art. 483-B. En la vista de la causa se observarán las reglas establecidas para las apelaciones. Con todo, la duración de las alegaciones de cada parte, se limitarán a treinta minutos.

Art. 483-C. El fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva, y en ningún caso afectará a las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente.

Al acoger el recurso, la Corte Suprema dictará acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, la sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

La sentencia que falle el recurso así como la eventual sentencia de reemplazo, no serán susceptibles de recurso alguno, salvo el de aclaración, rectificación o enmienda.

Art. 484. Las causas laborales gozarán de preferencia para su vista y su conocimiento se ajustará estrictamente al orden de su ingreso al tribunal.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 69 del Código Orgánico de Tribunales, deberá designarse un día a la semana, a lo menos, para conocer de ellas, completándose las tablas si no hubiere número suficiente, en la forma que determine el Presidente de la Corte de Apelaciones, quien será responsable disciplinariamente del estricto cumplimiento de esta preferencia. [1509]

Si el número de causas pendientes hiciese imposible su vista y fallo en un plazo inferior a dos meses, contado desde su ingreso a la Secretaría, el Presidente de la Corte de Apelaciones que funcione dividida en más de dos salas, determinará que una de ellas, a lo menos, se aboque exclusivamente al conocimiento de estas causas por el lapso que estime necesario para superar el atraso.

Párrafo 6°
Del Procedimiento de Tutela Laboral [1510] [1511] [1512]

Art. 485. El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. [1513] [1514]

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. [1515]

[1509] El texto actualizado del Código Orgánico de Tribunales se puede acceder desde la siguiente URL: http://bcn.cl/h8h9

[1510] La letra a) del artículo 6° de la Ley N° 20.609 (D.O. 24.07.12), establece que no se admitirá a tramitación la acción de no discriminación arbitraria cuando se haya requerido tutela en los términos de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. El inciso final del artículo 6° de la Ley N° 20.609, señala que si la situación a que se refiere su letra a) se produce después de que haya sido admitida a tramitación la acción de no discriminación arbitraria, el proceso iniciado mediante esta última acción terminará por ese solo hecho.

[1511] El punto II. Letra D. de la Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, reseña los principales derechos tutelados de los que trata esa misma instrucción administrativa.

[1512] La calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical corresponde en forma exclusiva al juzgado de letras del trabajo competente, con arreglo al procedimiento de tutela laboral previsto en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo. (Dictamen N° 2.393/59, 2.06.17).

[1513] El artículo 1° de la Ley N° 21.280 (D.O.: 9.11.20), prescribe que este inciso debe interpretarse en el siguiente sentido: "Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.". El Dictamen N° 2.925/57, 28.12.21, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.280, sobre el ámbito de procedimiento de tutela laboral.

[1514] V. artículo 19 de la Constitución Política de la República en http://bcn.cl/25yai.

[1515] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el artículo 22 de la Ley N° 21.592 (D.O.: 21.08.23). Anteriormente, este inciso había sido modificado por el N° 1 del artículo único de la Ley N° 20.974 (D.O.: 3.12.16).

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos. [1516] [1517] [1518]

Art. 486. Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.

La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso. [1519]

Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable. [1520]

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168. [1521] [1522]

1516 V. artículo 20 de la Constitución Política de la República en http://bcn.cl/25yah.

1517 El conjunto de derechos y garantías objeto de tutela especial por este procedimiento, son los siguientes:
1. Derecho a la vida a la integridad física y síquica del trabajador, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral (Artículo 19 número 1);
2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (artículo 19 número 4);
3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (artículo 19 número 5);
4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. (Artículo 19 número 6, inciso 1°);
5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. (Artículo 19 número 12, inciso 1°);
6. Libertad de trabajo y su libre elección en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo excepciones de la Constitución. (Artículo 19 número 16, incisos primero y cuarto);
7. Derecho a la no discriminación, por los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo con excepción de su inciso 6°, que señala en su inciso 4°: "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";
8. Derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales (garantía de indemnidad; artículo 485 inciso 3° Código del Trabajo)
9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva (artículo 289, 290, 291, 387 y 388 del Código del Trabajo). *Fuente: Orden de Servicio* N° 9, de 31.12.08. Boletín Oficial N° 252, enero 2010, pág. 91.

1518 La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

1519 La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 47, 9.08.19, imparte lineamientos y directrices para el desarrollo del procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

1520 Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 del artículo 2° de la Ley N° 21.280 (D.O.: 9.11.20). El Dictamen N° 2.925/57, 28.12.21, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.280, sobre el ámbito de procedimiento de tutela laboral.

1521 La Orden de Servicio N° 1, 30.01.24, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

1522 El plazo establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo dice relación con la posibilidad de iniciar un procedimiento de tutela laboral, y no con el cumplimiento del empleador de sus obligaciones relacionadas con el deber de protección de las personas trabajadoras, de garantizar ambientes libres de violencia o acoso, o de llevar a cabo el procedimiento de investigación Párrafo II del Título IV del Libro II del Código del Trabajo. (Dictamen N° 515/21, 4.08.25).

Art. 487. Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.

No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

Art. 488. La tramitación de estos procesos gozará de preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal.

Con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

Art. 489. Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia. [1523]

Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo. [1524]

Art. 489 bis. El despido de un trabajador, declarado como discriminatorio por basarse en el padecimiento de cáncer, será siempre considerado grave para los efectos de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior. [1525]

[1523] Inciso modificado, como aparece en el texto, por la letra D) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08). Este inciso anteriormente fue sustituido por el N° 19 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1524] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 2° de la Ley N° 21.280 (D.O.: 9.11.20). El Dictamen N° 2.925/57, 28.12.21, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.280, sobre el ámbito de procedimiento de tutela laboral.

[1525] Artículo intercalado como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo 22 de la Ley N° 21.258 (D.O.: 2.09.20).

Art. 490. La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. [1526]

En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación. [1527]

Art. 491. Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°.

Art. 492. El juez, de oficio o a petición de parte, dispondrá, en la primera resolución que dicte, la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

Art. 493. Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Art. 494. Con el mérito del informe de fiscalización, cuando corresponda, de lo expuesto por las partes y de las demás pruebas acompañadas al proceso, el juez dictará sentencia en la misma audiencia o dentro de décimo día. Se aplicará en estos casos, lo dispuesto en el artículo 457. [1528] [1529]

Art. 495. La sentencia deberá contener, en su parte resolutiva:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada;

2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

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

Párrafo 7°
Del procedimiento monitorio

Art. 496. Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código, se aplicará el procedimiento que a continuación se señala. [1530]

[1526] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 20 letra a) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1527] Inciso sustituido, como aparece en el texto, por el N° 20 letra b) del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1528] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 21 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1529] La Orden de Servicio N° 02, 29.03.17, señala bases y establece orientaciones generales del procedimiento administrativo en materia de denuncias por vulneración de derechos fundamentales. La Circular N° 28, 3.04.17, imparte instrucciones específicas sobre el procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

[1530] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del artículo 5° de la Ley N° 21.394 (D.O.: 30.11.21). Anteriormente, este artículo había sido modificado por el N° 22 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Art. 497. Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación.

Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código.

La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado.

Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes.

Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan. [1531]

Art. 498. En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título. [1532]

Art. 499. Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.

La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código.

Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201. [1533]

Art. 500. En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo.

Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales.

En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea.

Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su

[1531] La letra E) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), modificó el inciso primero de este artículo, como aparece en el texto. Este artículo anteriormente fue sustituido por el N° 23 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1532] Artículo sustituido, como aparece en el texto, por el N° 24 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1533] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 25 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

presentación. En el evento de citarse a la audiencia única por no existir antecedentes suficientes para el pronunciamiento a que se refiere el inciso primero, el tribunal fijará dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, cinco días. [1534]

Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462. [1535]

Art. 501. Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir.

La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista.

El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459. [1536]

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, siempre que se trate de causas de interés colectivo o causas que presenten mayor complejidad, el juez podrá, mediante resolución fundada, dictar la sentencia respectiva hasta en un plazo de tres días de terminada la audiencia, la que deberá notificarse en la forma prevista en el inciso primero del artículo 457. [1537]

Art. 502. Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes. [1538]

[1534] Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 20.974 (D.O.: 3.12.16).

[1535] La letra F) del artículo único de la Ley N° 20.287 (D.O.: 17.09.08), modificó el inciso quinto de este artículo, como aparece en el texto. Este artículo anteriormente fue sustituido por el N° 26 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1536] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 27 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

[1537] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el N° 3 del artículo único de la Ley N° 20.974 (D.O.: 3.12.16).

[1538] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 28 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08).

Título II

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE MULTAS Y DEMÁS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS [1539]

Art. 503. Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe. [1540] [1541]

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

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción. [1542] [1543]

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código. [1544] [1545]

Art. 504. En todos aquellos casos en que en virtud de este Código u otro cuerpo legal, se establezca reclamación judicial en contra de resoluciones pronunciadas por la Dirección del Trabajo, distintas de la multa administrativa o de la que se pronuncie acerca de una reconsideración administrativa de multa, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código. [1546] [1547]

[1539] Epígrafe sustituido, como aparece en el texto, por el artículo único N° 16 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1540] La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

[1541] El Dictamen 2.907/036, 4.08.14, concluye: 1) La Dirección del Trabajo es competente legalmente para fiscalizar y eventualmente sancionar administrativamente el incumplimiento del empleador de sus obligaciones de descontar, pagar o declarar las cuotas o dividendos por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F. de las remuneraciones del trabajador deudor, tal como si se tratara de similares obligaciones respecto de cotizaciones previsionales con instituciones de seguridad social; 2) Las normas legales previsionales aplicables al caso son los artículos 22, inciso 1° de la Ley N° 18.833, y 22, inciso 1° de la Ley N° 17.322, en relación con el artículo 503, inciso 1°, del Código del Trabajo, y 3) La presunción probatoria de derecho del artículo 3°, inciso 2° de la Ley N° 17.322, de haberse efectuado por el empleador el descuento de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador por la mera circunstancia de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones, resulta procedente respecto del descuento de las cuotas o dividendos por concepto de crédito social en favor de la Caja de Compensación de Asignación Familiar acreedora del trabajador, al cual se le ha pagado total o parcialmente la respectiva remuneración.

[1542] V. Art. 511 de este mismo Código, sobre las facultades del Director del Trabajo en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a lo establecido en este artículo y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia.

[1543] La Orden de Servicio N° 1, 30.01.24, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

[1544] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el N° 29 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), anteriormente sustituido por el artículo único N° 17 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1545] El Dictamen N° 0277/06, 20.01.15, concluye que la interposición del recursos extraordinario de revisión previsto en el artículo 60 de la Ley N° 19.880, que establece bases del procedimiento administrativo que rige los actos de los órganos de la Administración del estado, no suspende el cobro ejecutivo de las multas administrativas cargadas a la Tesorería General de la República.

[1546] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 30 del artículo único de la Ley N° 20.260 (D.O.: 29.03.08), anteriormente sustituido por el artículo único N° 18 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06).

[1547] La Orden de Servicio N° 1, 30.01.24, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

Título Final

DE LA FISCALIZACIÓN, DE LAS SANCIONES Y DE LA PRESCRIPCIÓN [1548] [1549]

Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen. [1550] [1551]

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.

El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. En todos aquellos casos en que la Dirección del Trabajo disponga de dicha consulta pública, deberá remitirla, además, al Consejo Superior Laboral.

La Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento para efectuar esta consulta, en el cual contemplará que las opiniones y propuestas sean de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.

Esta consulta pública se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la ley Nº 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública. [1552] [1553]

Art. 505 bis. Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. [1554]

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más. [1555] [1556] [1557]

Art. 505-A. Sin perjuicio de las normas especiales que se establecen en este Título y en el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, especialmente, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado. Lo anterior se hará en conformidad a las disposiciones del decreto con fuerza de ley Nº 1-19.653, del 2000, del Ministerio

[1548] El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración de los artículos 476, 477, 478, 478 bis, 479, 480, 481, 482 y 483, por la que aparece en el texto.

[1549] El artículo 15 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), modificado por el artículo 2 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que la Dirección del Trabajo desarrollará, entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de micro, pequeñas y medianas empresas, tendientes a prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso se otorgará el plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores. La Dirección del Trabajo deberá constatar que la empresa haya corregido la conducta infractora y, en caso de que esto no ocurra, aplicará las multas correspondientes, sin que resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 506 ter del Código del Trabajo.

[1550] V., más adelante, D.F.L. N° 2, de 1967, del M. del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

[1551] La Resolución exenta N° 2000-13.450, 30.05.24, aprueba la Política Nacional Inspectiva de la Dirección del Trabajo.

[1552] El artículo 1, N° 12 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), agregó, como aparece en el texto, los incisos tercero, cuarto y quinto de este artículo.

[1553] La Resolución exenta N° 2.000-19.698, 9.08.24, aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga Resolución N° 1.626 exenta, de 2019.

[1554] La Circular N° 60, 29.05.15, de los Departamentos de Relaciones Laborales e Inspección, establece procedimiento e instrucciones en materia de mantenimiento a empresas acreditadas en Programa de Buenas Prácticas Laborales, y deroga instrucciones que indica.

[1555] El artículo Duodécimo N° 3), letra a), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10), intercaló este artículo como aparece en el texto.

[1556] V. website institucional http://www.dt.gob.cl: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

[1557] La Circular N° 73, de 8.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. (Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).

Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y de la ley Nº 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado. [1558] [1559]

El procedimiento de fiscalización que emplee la Dirección del Trabajo se regirá por una resolución dictada por el Jefe Superior del Servicio, en la cual se contemplará una enunciación de los derechos y deberes de los intervinientes e interesados en él, conforme a las normas mencionadas en el inciso anterior. [1560] [1561]

Art. 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.

Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales. [1562] [1563] [1564] [1565]

Art. 506 bis. El inspector del trabajo que constate en una micro o pequeña empresa una infracción legal o reglamentaria que no ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores podrá conceder un plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a las normas respectivas. [1566] [1567] [1568]

Art. 506 ter. Tratándose de micro y pequeñas empresas, y en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad a los artículos 503 y 511 de este Código, el inspector del trabajo respectivo autorizará, a solicitud del sancionado, y sólo por una vez en el año respecto de la misma infracción, la sustitución de la multa impuesta por alguna de las modalidades siguientes:

[1558] El Decreto N° 4, 9.11.20 (D.O.: 11.12.21), del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, aprueba el Reglamento que regula la forma en que los procedimientos administrativos deberán expresarse a través de medios electrónicos, en las materias que indica, según lo dispuesto en la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado.

[1559] El Ministerio Secretaría de la Presidencia ha establecido Normas Técnicas para los órganos de la Administración del Estado mediante los siguientes Decretos: 7 de Seguridad de la información y ciberseguridad conforme la Ley N° 21.180 (D.O.: 11.11.19); 8 de Notificaciones; 9 de Autenticación; 10 de Documentos y Expedientes Electrónicos para la gestión de procedimientos administrativos; 11 de Calidad y Funcionamiento de las Plataformas Electrónicas que sustentan procedimientos administrativos en los órganos de la Administración del Estado, y 12 de Interoperabilidad, todos de 19.05.23 y publicados en el Diario Oficial de 17.08.23.

[1560] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1561] La Resolución N° 1.241, 28.09.21, aprueba Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, y deja sin efecto la Resolución exenta N° 2.223, 27.12.16. La Resolución N° 663, 26.05.21, delega facultades para modificar y actualizar el Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 2.000-193, 2.08.23, imparte instrucciones que complementan y modifican, el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0 de octubre de 2021.

[1562] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 14 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21). Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo Duodécimo N° 3), letra b), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10), y por el artículo 5° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

[1563] El legislador al referirse en el Código del Trabajo, artículo 477, inciso final, a las normas "sobre fuero sindical", ha entendido incorporadas en ellas no sólo aquellas relacionadas con el fuero reconocido por la legislación a los dirigentes de las organizaciones sindicales, sino que ha sido concebida en una acepción más amplia, entendiéndose incluidas todas las normas que protegen el principio de libertad sindical, como es el derecho a negociar colectivamente o a representar a los trabajadores ante un sindicato interempresa, entre otros. (Dictamen N° 4.777/221, de 14.12.01). **N. del E.:** El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración del artículo 477, por 506.

[1564] La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

[1565] Las infracciones a lo dispuesto en la Ley N° 21.776 (D.O.: 30.10.25), que reconoce la función de las y los recolectores de residuos domiciliarios y establece obligaciones para la protección de su salud y seguridad en el trabajo se sancionarán de acuerdo con lo establecido en este artículo, sin perjuicio de las competencias que tengan otras instituciones públicas.

[1566] Artículo intercalado como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra c), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10).

[1567] V. website institucional *http://www.dt.gob.cl*: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

[1568] La Circular N° 73, de 8.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. (Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).

1. Si la multa impuesta es por infracción a normas de higiene y seguridad, por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento, en el que se acredite la corrección de la o las infracciones que dieron origen a la sanción y la puesta en marcha de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Dicho programa deberá implementarse con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744, al que se encuentre afiliada o adherida la empresa infractora y deberá ser presentado para su aprobación por la Dirección del Trabajo, debiendo mantenerse permanentemente a su disposición en los lugares de trabajo. La presente disposición será igualmente aplicada por la autoridad sanitaria que corresponda, en aquellos casos en que sea ésta quien aplique la sanción. [1569] [1570]

2. En el caso de multas no comprendidas en el número anterior, y previa acreditación de la corrección, de la o las infracciones que dieron origen a la sanción, por la asistencia obligatoria del titular o representante legal de la empresa de menor tamaño, o de los trabajadores vinculados a las funciones de administración de recursos humanos que él designe a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que tendrán una duración máxima de dos semanas.

La solicitud de sustitución deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución de multa administrativa.

Autorizada la sustitución de la multa de conformidad a lo dispuesto precedentemente, si el empleador no cumpliere con su obligación de incorporarse en un programa de asistencia al cumplimiento o de asistencia a programas de capacitación, según corresponda, en el plazo de 60 días, procederá al aumento de la multa original, el que no podrá exceder de un 25 por ciento de su valor. [1571] [1572] [1573] [1574] [1575] [1576]

Art. 506 quáter. Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador. [1577]

Art. 507. Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley. [1578]

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutiva:

[1569] La Ley N° 16.744, establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 101, 29.04.68, de Previsión Social (D.O.: 7.06.68), aprueba el Reglamento para la aplicación de la Ley 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El Decreto N° 67, 24.11.99, de Previsión Social (D.O.: 7.03.00), aprueba Reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada. El Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 29.05.68), fija la escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744.

[1570] La Circular N° 4, 17.01.22, refunde y sistematiza las instrucciones vigentes respecto de los recursos administrativos contemplados en el Código del Trabajo, en contra de las multas aplicadas por los Inspectores del Trabajo.

[1571] Artículo intercalado como aparece en el texto, por el artículo Duodécimo N° 3), letra c), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10).

[1572] V. website institucional http://www.dt.gob.cl: Autodiagnóstico del cumplimiento de la normativa laboral, herramienta que permite obtener un diagnóstico certero del nivel de cumplimiento de las normas laborales en su empresa. Al finalizar el cuestionario, el interesado obtendrá una completa guía para resolver las eventuales faltas cometidas.

[1573] La Circular N° 73, de 8.06.10, de los Departamento Jurídico e Inspección, modifican instrucciones sobre montos de multas, recursos administrativos, plazo para solicitarlos y criterios para resolverlos. (Boletín Oficial N° 258, julio 2010, p. 56).

[1574] El plazo para solicitar la sustitución de multas administrativas cursadas por inspectores del trabajo, al tenor del artículo 506 ter del Código del Trabajo, es de días hábiles administrativos. Dictamen N° 253/01, 14.01.00.

[1575] El empleador debe asistir al programa de capacitación dentro del plazo de 60 días hábiles administrativos, de conformidad al Ord. 2.930/78, 23.07.03. Ese plazo se computará desde la respectiva autorización de sustitución de multa.

[1576] La Circular N° 2000-42, 2.02.24, refunde y sistematiza las instrucciones vigentes respecto de recurso administrativo de sustitución de multa por capacitación regulado en el artículo N° 506 ter del Código del Trabajo, en contra de las multas aplicadas por los inspectores del trabajo.

[1577] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 15 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1578] La suspensión del proceso de negociación colectiva, por disposición del artículo 507 inciso 2° del Código del Trabajo incluye todos los aspectos, entre otros, el del fuero (V. Dictámenes N°s. 3.165/054, 10.06.16; 6.776/89, 28.12.15, y 1.054/22, 18.02.16).

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 506 de este Código. [1579]

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo. [1580]

En caso de que las situaciones descritas en el inciso cuarto del artículo 3 de este Código hayan sido modificadas sustancialmente con posterioridad a la declaración de único empleador, y siempre que hayan transcurrido a lo menos dos años desde que quedó firme la sentencia que efectuó tal declaración, se podrá solicitar, ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, el término de la calificación de las empresas como un solo empleador, por aquellas que hubieren sido consideradas en tal calificación. Con todo, podrá efectuarse la solicitud antes de dicho plazo si ésta se basa en el hecho de que una de las empresas comprendidas en la declaración ha cambiado de dueño y no existe entre ellas un controlador común.

Promovida la solicitud, deberá notificarse a quien haya sido parte del juicio en el cual se realizó declaración de único empleador, siempre que mantenga relación laboral vigente con éste, y a las organizaciones sindicales existentes y vigentes en las empresas comprendidas en la declaración, quienes podrán oponerse a la solicitud y hacerse parte dentro del plazo de quince días. Presentada una o más oposiciones, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes al vencimiento del plazo para oponerse y hacerse parte, y se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio. En caso de no presentarse oposición alguna, el juez resolverá con los antecedentes aportados por el solicitante. Si el tribunal acoge la solicitud, deberá señalar en su sentencia las medidas concretas dirigidas a materializar dicha situación. [1581]

[1579] El Dictamen N° 922/025, 11.03.03, fija el sentido y alcance del inciso primero del ex artículo 478 (actual 507) del Código del Trabajo, respecto de lo que se entiende por simulación de contratación de trabajadores a través de terceros.

[1580] El Dictamen N° 3.406/054, 3.09.14, fija sentido y alcance del artículo 3°, incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°, y artículo 507, ambos del Código del Trabajo, modificados por la Ley N° 20.760 de 9.07.2014, que establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos

[1581] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 16 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21). Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo único, N° 2, de la Ley N° 20.760 (D.O. 9.07.14), y por el artículo 6° de la Ley N° 20.123 (D.O.: 16.10.06).

Art. 508. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente. Para estos efectos, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada Dirección. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.

Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar a los usuarios:

a) Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o

b) De una forma diversa, en cuanto así haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 516.

En cualquier caso, cuando la notificación sea realizada por carta certificada, ésta deberá ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento, cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que se dejará constancia por escrito. [1582] [1583]

Art. 509. 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. [1584]

Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil. [1585]

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

---

[1582] Artículo reemplazado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 17 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1583] La Orden de Servicio N° 01, 18.03.22, dicta instrucciones y deroga Orden de Servicio N° 06, 30.09.21, que establece procedimiento a seguir para realizar las notificaciones, citaciones y comunicaciones según lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo.

[1584] El artículo 202 del Código Penal, establece que "El facultativo que librare certificación falsa de enfermedad o lesión con el fin de eximir a una persona de algún servicio público, será castigado con reclusión menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales.".

[1585] El artículo 2.523, del Código Civil, señala: "Las prescripciones mencionadas en los dos artículos precedentes corren contra toda clase de personas, y no admiten suspensión alguna.
Interrúmpense:
1° Desde que interviene pagaré u obligación escrita, o concesión de plazo por el acreedor;
2° Desde que interviene requerimiento.
En ambos casos sucede a la prescripción de corto tiempo la del artículo 2515.".
El artículo 2.524, del Código Civil, señala: "Las prescripciones de corto tiempo a que están sujetas las acciones especiales que nacen de ciertos actos o contratos, se mencionan en los títulos respectivos, y corren también contra toda persona; salvo que expresamente se establezca otra regla.".

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. 511. Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente:

1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

Si dentro de los quince días hábiles siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.

Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley Nº 19.880. [1586] [1587] [1588] [1589] [1590] [1591] [1592] [1593]

Art. 512. El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa. [1594] [1595]

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 503 de este Código. [1596] [1597]

Art. 513. Toda persona que contrate los servicios intelectuales o materiales de terceros, que esté sujeta a la fiscalización de la Dirección del Trabajo, deberá dar cuenta a la Inspección del Trabajo correspondiente dentro de los tres días hábiles siguientes a que conoció o debió conocer del robo o hurto de los instrumentos determinados en el artículo 31 del Decreto con Fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que el empleador está obligado a mantener en el lugar de trabajo. El empleador sólo podrá invocar la pérdida de los referidos documentos si hubiere cumplido con el trámite previsto anteriormente y hubiese, además, efectuado la denuncia policial respectiva. [1598]

Art. 514. La Dirección del Trabajo, para hacer efectivas sus competencias y facultades podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico.

[1586] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 18 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21). Anteriormente, este artículo fue modificado por el artículo Duodécimo N° 3), letra b), de la Ley N° 20.416 (D.O.: 3.02.10), y por el N° 3 del artículo 1° de la Ley N° 20.348 (D.O.: 19.06.09).

[1587] La Resolución N° 1.230 exenta, 3.08.16, delega facultades que indica en materia de recursos administrativos contenidos en la Ley N° 19.880, y deja sin efecto la Resolución exenta N° 793, de 2.08.2010, y su modificación contenida en Resolución exenta N° 194 de 16.02.2012.

[1588] La Resolución N° 074, 21.01.15, deja sin efecto, a contar del 1 de marzo de 2015, sistema alternativo de reconsideración administrativa de multas y Orden de Servicio N° 03, 29.03.12, que establece un especial sistema de tramitación de las solicitudes de reconsideración administrativa de multas, conforme la facultad conferida en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo, que para estos efectos se denominará recurso Administrativo Simplificado (RAS).

[1589] La Circular N° 60, 29.05.15, de los Departamentos de Relaciones Laborales e Inspección, establece procedimiento e instrucciones en materia de mantenimiento a empresas acreditadas en Programa de Buenas Prácticas Laborales, y deroga instrucciones que indica.

[1590] La Resolución N° 123 exenta, de 31.01.14, revoca acto delegatorio, respecto de las materias que señala, y delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica

[1591] La Resolución N° 1.231 exenta, 3.08.16, delega facultades que indica, en materia de reconsideración de multas administrativas, y deja sin efecto la Resolución exenta N° 444 de 2.05.2007.

[1592] La Resolución N° 533 exenta, 19.04.16, aprueba Orden de Servicio N° 2, 19.04.16, que imparte instrucciones sobre la aplicabilidad y procedimientos de los recursos contenidos en la Ley N° 19.880, respecto de las Resoluciones de Multa, de Reconsideración Administrativa, de Sustitución por Capacitación y Programa de Asistencia al Cumplimiento. La Resolución N° 1.061 exenta, 6.07.16, aprueba Orden de Servicio N° 05, 6.07.16, que implementa proceso de visación de sanciones que requieren ser dejadas sin efecto o invalidadas, por reconsideración administrativa o aplicación de los recursos de la Ley N° 19.880, llevado a cabo por la Oficina de Control y Gestión de Multas.

[1593] La Circular N° 4, 17.01.22, refunde y sistematiza las instrucciones vigentes respecto de los recursos administrativos contemplados en el Código del Trabajo, en contra de las multas aplicadas por los Inspectores del Trabajo.

[1594] El Dictamen N° 25.891, 16.10.18, de la Contraloría General de la República concluye que el plazo previsto por el artículo 512 del Código del Trabajo es de días hábiles administrativos. Aplica dictámenes 33.255/2004, 15.492/2008, 90.462/2015. Reconsidera dictámenes 64.985/2009, 85.946/2013, 17.344/2014.

[1595] El plazo para solicitar la reconsideración de las multas administrativas cursadas por inspectores del trabajo, al tenor del artículo 512 del Código del Trabajo, es de días hábiles administrativos. Dictamen N° 253/01, 14.01.00.

[1596] Artículo modificado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 19 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1597] La Orden de Servicio N° 1, 30.01.24, establece y actualiza criterios e instrucciones en materia de defensa judicial de la Dirección del Trabajo.

[1598] El artículo único N° 19 de la Ley N° 20.087 (D.O.: 3.01.06), reemplazó la numeración de los artículos 476, 477, 478, 478 bis, 479, 480, 481, 482 y 483, por la que aparece en el texto.

La Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente, incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que establezca para tal efecto, mediante resolución.

La Dirección deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos en curso, de los cuales sean parte.

Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica de conformidad a este artículo, producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental. [1599]

Art. 515. Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro. [1600]

La Dirección del Trabajo, previo requerimiento, deberá proporcionar a los tribunales de justicia la información contenida en el registro electrónico laboral. [1601] [1602]

Art. 516. No obstante lo señalado en los artículos 514 y 515, los empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actuaren excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud.

Asimismo, las comunicaciones podrán hacerse en la oficina de la Inspección del Trabajo, si el interesado se apersonare a recibirlas, dejándose constancia de ello en la plataforma electrónica o firmando en el expediente la debida recepción, según corresponda, consignándose la fecha y hora de la comunicación en ambos casos. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le comunica o notifica, se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento o en que pueda obtenerse del portal electrónico de la Dirección del Trabajo. [1603]

Art. 517. La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos exclusivamente vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.

1599 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

1600 El Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), aprueba el Reglamento del Registro Electrónico Laboral conforme a lo dispuesto en este inciso. En este Reglamento se indican los datos sujetos a registro que, obligatoriamente, deben efectuar los empleadores en lo que concierne a: 1) Contrato de trabajo; 2) Modificaciones al contrato de trabajo; 3) Terminaciones de contrato de trabajo; 4) Libro de remuneraciones electrónico; 5) Comité paritario de higiene y seguridad, y 6) Comité bipartito de capacitación. La Resolución exenta N° 2.604, 24.07.23, fija condiciones específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral establecido en el Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), y la emisión del Certificado de Indisponibilidad Técnica.

1601 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

1602 El Dictamen N° 2.588/51, 12.11.21, fija el sentido y alcance de los artículos 62, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico. La Orden de Servicio N° 03, 27.04.22, establece definiciones, regula funcionamiento y asigna responsabilidades sobre el Registro Electrónico Laboral.

1603 Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley Nº 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2 de la referida ley.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. [1604] [1605] [1606]

Art. 518. Para el ejercicio de la labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno. [1607]

Art. 519. La Dirección del Trabajo podrá hacerse parte o querellarse en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, en relación a los trámites que se desarrollen ante ella, o que se hubiere cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes. [1608]

[1604] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1605] El Dictamen N° 2.588/51, 12.11.21, fija el sentido y alcance de los artículos 62, 515 y 517 del Código del Trabajo, en lo referido a la obligación de registro del Libro de Remuneraciones Electrónico. La Resolución exenta N° 2.604, 24.07.23, fija condiciones específicas para el acceso y operación del Registro Electrónico Laboral establecido en el Decreto N° 14, 31.03.23 (D.O.: 8.06.23), y la emisión del Certificado de Indisponibilidad Técnica.

[1606] El nuevo articulado del Párrafo Cuarto del Título VII de la Ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada, establece la responsabilidad de los órganos públicos, de la autoridad o jefe superior del órgano y de sus funcionarios. El artículo 1° transitorio de Ley N° 21.719 (D.O.: 13.12.24), que modificó, entre otros, a la citada Ley N° 19.628, dispone que dichas modificaciones entrarán en vigencia el día primero del mes vigésimo cuarto posterior a su publicación en el Diario Oficial (1.12.26).

[1607] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[1608] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 20 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Art. 1°. 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°. 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°. 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°. 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°. 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°. 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 1° transitorio de la ley N° 18.018, se sujetarán a las siguientes normas:

a) estas convenciones sólo tendrán eficacia en cuanto establecieren derechos iguales o superiores a los previstos en el Título V del Libro I de este Código;

b) no obstante lo dispuesto en la letra precedente, si en virtud de dichas convenciones se hubiera pagado anticipadamente la indemnización, o una parte de ella, el período a que este pago se refiere se entenderá indemnizado para todos los efectos legales y no estarán 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°. Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que 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 1° de diciembre de 1990.

Art. 8°. Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio 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°. Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° 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 1° 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 7° 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 subsiguiente a su publicación con las siguientes excepciones:

a) Lo dispuesto en el nuevo inciso cuarto del artículo 37 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la ley N° 18.620, y modificado por el N° 14 del artículo 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. [1609]

d) Lo dispuesto en los nuevos incisos del artículo 147 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la ley N° 18.620, modificado por el número 49 del artículo 1° de la Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del tercer mes siguiente a la publicación de esta última.

e) Las causas que al entrar en vigor la Ley N° 19.250 se encontraren ingresadas ante los tribunales, continuarán en su tramitación sujetas al procedimiento vigente a su inicio hasta el término de la respectiva instancia.[1610]

[1609] La referencia al artículo 66 debe entenderse hecha al artículo 68 de este Código.

[1610] La letra f) de este artículo fue derogada por el artículo 4° transitorio de la Ley N° 19.374 (D.O.: 18.02.95).

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. [1611]

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. [1612]

Los servicios podrán ser acreditados mediante certificaciones de los organismos previsionales o de los empleadores, finiquitos, sentencias judiciales u otros instrumentos idóneos.

Asimismo, los trabajadores portuarios que a la fecha de vigencia de la Ley N° 19.250 no tengan cumplido el requisito a que se refiere el inciso primero de este artículo, pero lo completen dentro del plazo de los doce meses siguientes a esa fecha, podrán también desempeñar sus funciones sin necesidad de realizar el curso básico, acreditando los servicios con alguno de los antecedentes a que se refiere el inciso precedente.

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.

[1611] El artículo 344 de la Ley N° 20.720 (D.O.: 9.01.14), derogó la Ley N° 18.175 (D.O.: 28.10.82), que fijó el nuevo texto de la Ley de Quiebras.

[1612] La referencia al artículo 130 debe entenderse hecha al artículo 133 de este Código.

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.

Art. 23. La norma señalada en el inciso tercero del artículo 163 se aplicará de la siguiente manera:

a) En los contratos celebrados durante los primeros dieciocho meses de vigencia de dicha norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

b) En los contratos celebrados a partir del primer día del decimonoveno mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes doce meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

c) En los contratos celebrados a partir del primer día del trigésimo primer mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes seis meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

d) En los contratos celebrados con posterioridad al último día del tramo anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización en los mismos términos que se señalan en la norma permanente.

Si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos.

Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente. [1613]

Anótese, tómese razón, regístrese, comuníquese y publíquese. RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República. Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

[1613] Artículo agregado, como aparece en el texto, por el artículo 1, N° 9, de la Ley N° 21.122 (D.O.: 28.11.18). El artículo transitorio de esta ley, establece que la misma se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019. El Dictamen N° 954/09, 15.03.19, fija sentido y alcance de la Ley N° 21.122.

APÉNDICES

LEY N° 21.822
LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES Y DE PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DIGNO, ACTIVO Y SALUDABLE

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

LEY N° 21.822

LEY INTEGRAL DE LAS PERSONAS MAYORES Y DE PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DIGNO, ACTIVO Y SALUDABLE [1] [2]

Extracto

Párrafo II

De la Protección Laboral de los Trabajadores Adultos Mayores

Artículo 29.- Incorpóranse el siguiente Capítulo XI, nuevo, en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, y los artículos 152 quinquies J, 152 quinquies K, 152 quinquies L, 152 quinquies M, 152 quinquies N y 152 quinquies Ñ que lo componen:

"Capítulo XI

Del contrato del trabajador adulto mayor

Artículo 152 quinquies J.- Ámbito de aplicación. Se podrá regir por las normas de este Capítulo el contrato individual que el trabajador adulto mayor celebre con el empleador. Para estos efectos, se considerará trabajador adulto mayor a toda persona que cumpla el requisito de edad establecido en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N° 19.828, que crea el Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Artículo 152 quinquies K.- Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador adulto mayor. Las funciones del trabajador adulto mayor pactadas en el contrato de trabajo deberán ser compatibles con su condición física y sus capacidades, considerando los requerimientos de dichas funciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 184.

Artículo 152 quinquies L.- Duración y distribución de la jornada de trabajo. Bajo esta modalidad de contratación, la jornada de trabajo estará sujeta al límite semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 y al límite diario establecido en el inciso segundo del artículo 28, ambos de este Código.

Las partes podrán distribuir la jornada ordinaria señalada en el inciso anterior, de acuerdo a una de las siguientes alternativas:

[1] Publicada en el Diario Oficial de 1.06.26.

[2] El artículo primero transitorio de esta ley dispone que la misma entrará en vigencia en un plazo de doce meses contado desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial (1.06.27).

a) Jornada con bandas horarias. El contrato podrá contener una o más bandas horarias, con horarios diferidos de entrada y de salida.

Si las partes acordaren diferentes bandas horarias, el trabajador adulto mayor tendrá la facultad de optar, unilateralmente, por cualquiera de aquéllas, indicándose en el contrato la anticipación del aviso del cambio de banda y la cantidad de veces en el mes que el trabajador adulto mayor podrá hacer uso de esta facultad. En caso que nada se señale en el contrato, se entenderá que el trabajador adulto mayor no requerirá de anticipación del aviso, ni tendrá limitación en la cantidad de veces al mes que podrá hacer uso de esta facultad.

b) Jornada de libre elección horaria. La jornada convenida por las partes se podrá distribuir como libremente escoja el trabajador adulto mayor, pero considerando que el cumplimiento de sus obligaciones deberá realizarse dentro del horario de funcionamiento de la empresa o establecimiento, o dentro del rango horario que libremente elijan las partes, y conforme a la naturaleza de sus funciones.

La elección de la alternativa de distribución de jornada, ya sea con bandas horarias o de libre elección, deberá constar por escrito y estará vigente mientras no se pacte una nueva opción. Esta elección podrá fundarse, entre otras, en la naturaleza de las funciones, la condición física o de salud del trabajador adulto mayor, su situación familiar, la distancia de su domicilio, o bien, diferentes jornadas en invierno o verano.

Por su parte, cuando la naturaleza de las funciones a desarrollar o la condición física del trabajador adulto mayor lo aconsejen, éste podrá regirse por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, lo que deberá consignarse en el contrato de trabajo.

En cualquier caso, la prestación de servicios deberá considerar las reglas generales de descansos diario y semanal establecidas en este Código.

Artículo 152 quinquies M.- Suspensión de los efectos del contrato. Se entiende por suspensión de los efectos del contrato de trabajo, el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador adulto mayor y de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración, señaladas en el inciso segundo del artículo 41 de este Código, por parte del empleador.

Las partes podrán pactar la suspensión de los efectos del contrato de trabajo en cualquier momento de la relación laboral, debiendo constar dicho acuerdo por escrito, en el que establezcan las condiciones en las que se producirá tal suspensión, la que no afectará la antigüedad del trabajador adulto mayor ni los derechos que emanen de la relación laboral.

Durante el período de suspensión, el trabajador adulto mayor tendrá derecho a prestar servicios a otros empleadores. Con todo, transcurrido el plazo de suspensión acordado, el trabajador adulto mayor deberá reintegrarse a sus funciones en condiciones laborales no inferiores a las vigentes con anterioridad a la misma.

Artículo 152 quinquies N.- Feriado anual. El trabajador adulto mayor podrá hacer uso anticipado de su feriado anual y de forma proporcional a los días devengados, a partir del séptimo mes contado desde el inicio de la prestación de servicios. En estos casos, no se aplicará la regla del fraccionamiento establecida en el inciso primero del artículo 70 de este Código.

Artículo 152 quinquies Ñ.- Contratación previa a tener la calidad de trabajador adulto mayor. Los trabajadores que adquieran la calidad de trabajador adulto mayor durante la vigencia del contrato de trabajo continuarán rigiéndose por los términos y condiciones del contrato de trabajo que se encontrare vigente con anterioridad a adquirir la mencionada calidad, salvo que las partes acuerden acogerse a las normas de este Capítulo.".

LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

DISPONE LA REESTRUCTURACIÓN Y FIJA FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Núm. 2. Santiago, 30 de mayo de 1967.

Considerando:

1. Que para alcanzar un adecuado desarrollo económico y social del país, es función primordial del Estado, velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores;

2. Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;

3. Que la importancia cada vez creciente de esa legislación, dado el desarrollo industrial y agrícola y la activa participación del trabajador en este proceso, hace necesaria la existencia de un organismo ágil y capaz de realizar convenientemente la labor técnica y fiscalizadora respectiva;

4. Que lo anteriormente expuesto aconseja modificar la estructura de este Servicio, reemplazándolo por una Dirección del Trabajo dotada de los medios convenientes para el cumplimiento de sus finalidades de interés público;

Visto: las facultades que me confieren los artículos 168,169, 170 y 171 de la Ley N° 16.617, de 31 de Enero de 1967, dicto el siguiente [1]

Decreto con fuerza de ley:

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29.09.67.

(**) N. del E.: Este texto incorpora las modificaciones a que se refieren los decretos leyes N°s. 670, de 1974 y 1.532, de 1976, y las Leyes N°s. 19.481 (D.O.: 3.12.96), y 21.327 (D.O.: 30.04.21)..

1 La Ley N° 16.617, de 31.01.67, fijó la escala de remuneraciones de funcionarios de la Administración Pública. Los arts. 168 al 171 de dicha ley autorizan al Presidente de la República para reorganizar las Subsecretarías del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y a la Dirección del Trabajo, y establecen normas para la reestructuración de los citados organismos.

Título I
DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA

Artículo 1°. La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo. [2] [3]

Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: [4] [5] [6] [7] [8] [9]

[2] El artículo 2° del D.F.L. N° 25, del Trabajo, de 29.10.59, que creó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se refiere a la dependencia de la Dirección del Trabajo de dicho Ministerio por intermedio de la Subsecretaría del Trabajo.

[3] En la página web institucional se puede consultar sobre la misión, objetivos, servicios e identificación de usuarios y beneficiarios de la Dirección del Trabajo.

[4] Por el artículo 2° del D.L. N° 3.551, de 1981, el Servicio dejó de ser un ente centralizado, y pasó a ser una institución fiscalizadora. Luego, de conformidad con el artículo 26 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, la Dirección del Trabajo, por contar con personalidad jurídica y patrimonio propio, es un servicio público de carácter descentralizado. La Dirección del Trabajo, es una entidad descentralizada y, asimismo, desconcentrada territorialmente. Dictamen N° 35.363, 2.10.17, de la Contraloría General de la República.

[5] La Dirección del Trabajo está facultada para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del personal extranjero, sea que los trabajadores de que se trata estén o no autorizados para prestar servicios en el país, de conformidad a las normas de extranjería (Dictamen N° 5.848/386, de 26.11.98).

[6] El inciso final del artículo 7° de la Ley N° 21.342, prescribe que la fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores. La Circular N° 13, 17.02.22, actualiza instrucciones de fiscalización en materias de seguridad y salud por enfermedad COVID-19 y sobre seguro individual obligatorio contenido en Ley 21.342. El Dictamen N° 1.702/21, 23.06.21, se refiere e interpreta disposiciones respecto de las cuales la Dirección del Trabajo tiene competencia y que se encuentran contenidas en la Ley N° 21.342 (D.O.: 1.06.21).

[7] La Dirección del Trabajo debe emitir informe acerca del cumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 2° de la Resolución exenta N° 893, 20.07.23, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 2.08.23), que aprueba certificación "Sello 40 horas", como parte de la evaluación de las empresas postulantes a dicha distinción.

[8] La Resolución exenta N° 90, 24.03.23, de la Subsecretaría de Derechos Humanos, aprueba Convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Derechos Humanos y la Dirección del Trabajo, a fin de contribuir a la realización de las políticas, planes y programas relativos a la promoción y protección de los derechos humanos y, en particular, a la formulación, seguimiento y evaluación del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas creado por el Decreto Supremo N° 169, 12.09.17, del Ministerio de Relaciones Exteriores. La Resolución exenta N° 21, 14.04.23. Aprueba Convenio de colaboración entre la Subsecretaría de Derechos Humanos y la Dirección del Trabajo.

[9] El artículo 15 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), modificado por el artículo 2 de la Ley N° 21.561 (D.O.: 26.04.23), establece que la Dirección del Trabajo desarrollará, entre otras medidas, programas de cumplimiento asistido de la normativa laboral, a través de solicitudes de fiscalización voluntarias por parte de micro, pequeñas y medianas empresas, tendientes a prevenir o corregir infracciones laborales. En este último caso se otorgará el plazo de, a lo menos, cinco días hábiles para dar cumplimiento a la normativa, siempre que no se ponga en riesgo inminente la seguridad o la salud de los trabajadores. La Dirección del Trabajo deberá constatar que la empresa haya corregido la conducta infractora y, en caso de que esto no ocurra, aplicará las multas correspondientes, sin que resulte aplicable lo dispuesto en el artículo 506 ter del Código del Trabajo.

a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; [10] [11] [12] [13] [14] [15] [16] [17] [18] [19] [20] [21] [22] [23] [24] [25] [26] [27] [28] [29] [30] [31] [32] [33] [34] [35] [36] [37] [38]

[10] Si bien el artículo 64 de la Ley 19.296 confiere a la Dirección del Trabajo amplias facultades fiscalizadoras respecto de las asociaciones de funcionarios, la jurisprudencia institucional, contenida, entre otros, en Dictamen N° 273/03, 20.01.15, ha sostenido que corresponde a este Servicio la fiscalización de las asociaciones, federaciones y confederaciones creadas al amparo de la citada ley, facultad que se encuentra circunscrita solo a dicho marco legal, por lo que no resulta pertinente fiscalizar ni emitir pronunciamiento alguno respecto de la aplicación que las organizaciones en referencia hagan de sus estatutos o reglamentación interna, salvo en el caso del artículo 10 del cuerpo legal en referencia —según el cual, la Inspección del Trabajo podrá formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirla o si los estatutos no se ajustaren a lo previsto por la ley— precisando que el ejercicio de tales facultades tiene como límite la autonomía de estas organizaciones, acorde con el principio de libertad sindical reconocido por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, que constituye la materialización de la aplicación de los convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT, ratificados por nuestro país, en especial el último de ellos, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Dictamen N° 5.106/120, 26.10.17.

[11] La fiscalización de los permisos que la ley otorga a los dirigentes de Asociaciones de Funcionarios, constituidas por personal de la atención primaria de salud municipal, contratado por una Corporación Municipal, corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el Dictamen N° 6.066/141, 15.12.17.

[12] El artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, estableció que corresponderá a los Inspectores del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones correspondientes en las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se encuentren afiliados los trabajadores. El Dictamen N° 1.441/77, 17.03.99, concluye que corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar la declaración e íntegro de las cotizaciones previsionales de los empleados del sector público.La Resolución exenta N° 237, 10.02.26, de la Superintendencia de Pensiones, fija tope imponible para las cotizaciones obligatorias del sistema de pensiones, de salud y de la ley de accidentes de trabajo. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 90,00 Unidades de Fomento. (Tope imponible que se utiliza para el cálculo de las cotizaciones previsionales a que se refiere el Título III y el artículo 84 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980).

[13] El inciso final del artículo 30 de la Ley N° 18.933 (actual artículo 185 del D.F.L. N° 25, de 2005, del M. de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469), establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en las Instituciones de Salud Previsional de quienes se hubieren afiliado a ellas.

[14] El inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.728, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de las obligaciones de declarar y pagar las cotizaciones en la Sociedad administradora de Fondos de Cesantía. La Resolución exenta N° 236, 10.02.26, de la Superintendencia de Pensiones, fija tope imponible vigente durante 2026 para el pago de cotizaciones previsionales al Seguro de Cesantía. Esta Resolución establece que, desde el 1 de febrero de 2026, el límite máximo imponible será de 135,2 Unidades de Fomento. (El artículo 6° de la Ley N° 19.728 establece el tope imponible que se utilizará para el cálculo de las cotizaciones del Seguro de Cesantía señaladas en el artículo 5° de la misma ley citada).

[15] El artículo 76 de la Ley N° 18.482, prescribe que corresponderá a la Dirección del Trabajo la competencia exclusiva para controlar, además de las funciones que le son propias, el cumplimiento de la legislación previsional respecto de los imponentes de la ex Caja de Previsión de Empleados Particulares y del ex Servicio de Seguro Social, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Superintendencia de Seguridad Social.

[16] El Dictamen N° 1.539/017, de 28.03.12, concluye: 1) Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156. 2) Compete a la Dirección del Trabajo fiscalizar y sancionar al empleador que no efectuó las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores extranjeros que no cuentan con una visa que les permita trabajar.

[17] El artículo 18 de la Ley N° 19.518, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece que será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la normativa sobre constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación. El Decreto N° 98, de 1997, del Trabajo, aprobó el Reglamento General de la Ley N° 19.518, que fijó el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. Los dictámenes N°s. 5.694/375, de 18.11.98, y el 1/1, de 4.01.99, responden diversas consultas relativas a la Ley N° 19.518. La Orden de Servicio N° 10, de 1998 del Depto. Relaciones Laborales, imparte instrucciones para efectos de una adecuada aplicación de las disposiciones contenidas en los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, 75 y 94 de la Ley N° 19.518 y Art. 52, del reglamento N° 98, de 31.10.97, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Boletín Oficial N° 116, septiembre 1998, p. 151).
El artículo 66 de la Ley N° 19.518, establece que sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Dirección del Trabajo en virtud de las normas que la rigen, ésta deberá dar cuenta de inmediato al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) respecto de toda irregularidad que observe en la ejecución de los planes de aprendizaje de los trabajadores.

[18] Los artículos 50 y 57 del D.S. N° 3, de 1984, de Salud, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas, establecen la obligatoriedad de los Servicios de Salud e ISAPRES de informar las irregularidades que detecten a la Dirección del Trabajo, para la aplicación de las sanciones que procedan.

[19] La Dirección del Trabajo se encuentra facultada no tan sólo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquéllos Dictamen N° (2.926/137, de 2.08.01).

[20] El artículo 11 del D.S. N° 681, de 1964, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, relativo a trabajos pesados, dispone que los Inspectores del Trabajo deben comprobar la veracidad de los hechos declarados por asegurados que tramiten solicitud de rebaja de edad al ex Servicio de Seguro Social, cuando no les fuere posible obtener, una certificación patronal en la que se indique el período durante el cual se efectuaron trabajos pesados. Las circulares N°s. 17, de 1987; y 37, de 1988; 129 y 161, de 1995, instruyen al personal del Servicio sobre estas materias.

[21] El artículo 13 del Decreto N° 285, 6.12.68 (D.O.: 26.02.69), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Estatuto Orgánico de Mutualidades de Empleadores, dispone la obligación del Servicio de certificar la cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas a las mutualidades de empleadores, al último día del mes calendario inmediatamente anterior al que se fije la votación. La Circular N° 21, 27.03.14, imparte instrucciones a las Inspecciones del Trabajo sobre esta normativa.

[22] El artículo 2° de la Ley N° 16.395, de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social, modificado por el artículo 1° N° 2) de la Ley N° 20.691 (D.O.: 14.10.13), dispone, entre otros, que la Dirección del Trabajo debe proporcionar, en la forma y periodicidad que determine la Superintendencia, la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo que deba poseer de acuerdo a sus atribuciones legales, para los efectos de que la Superintendencia de Seguridad Social, pueda administrar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[23] El artículo 26 del Decreto N° 3, 30.01.15, de Previsión Social, señala que la fiscalización del reglamento para la aplicación del artículo 2° de la Ley N° 20.773 sobre la Integración, Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de Faena Portuaria, corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que correspondan a otros organismos con competencia en materias de seguridad y salud en el trabajo.

[24] El artículo primero de la Resolución exenta N° 606, 19.08.19, de la Subsecretaría de Servicios Sociales del M. de Desarrollo Social y Familia, que establece estándares en materia de publicidad, promoción y responsabilidad social empresarial que deberán cumplir las entidades privadas con fines de lucro para celebrar convenios, en el marco del Sistema Elige Vivir Sano de la Ley N° 20.670, prescribe que dichas empresas deben acreditar que han cumplido con las obligaciones laborales y previsionales que tiene para con sus trabajadores, mediante la presentación del Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales otorgado por la Dirección del Trabajo.

[25] Es competencia de la Dirección del Trabajo, la fiscalización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos psicosociales en el Trabajo (Circular N° 16, 22.01.16, Depto. de Inspección).

[26] El Dictamen N° 5.332/90, 27.10.16, concluye: La Dirección del Trabajo está facultada para ejercer su labor fiscalizadora y sancionatoria en materia de accidentes del trabajo fatales y graves, de conformidad a los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, respecto a funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, así como Municipalidades. Asimismo, la facultad fiscalizadora y sancionadora en materia de accidentes del trabajo fatales y graves, de conformidad a la norma señalada, aplica al personal contratado en Hospitales de las Fuerzas Armadas y Carabineros de Chile, con cargo a recursos propios, de conformidad a la Ley N° 18.476; y respecto al personal contratado, por los Servicios de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas, en virtud de la Ley N° 18.712. Se reconsidera, en el sentido indicado, la doctrina contenida en Ordinario N° 0247 de 19.01.2015, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del dictamen referido.

[27] El artículo 8° del Decreto N° 6, 25.01.17, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 3.03.17), que aprueba Reglamento del Consejo Superior Laboral, dispone que para determinar la mayor representatividad a las que aluden las letras d) y e) del artículo 5° de ese mismo reglamento, el Subsecretario del Trabajo requerirá informes a la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño y a la Dirección del Trabajo, respectivamente, instituciones que deberán emitir dichos informes dentro del plazo de 10 días hábiles.

[28] El personal contratado en las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y Servicio de Investigaciones en base al Código del Trabajo, son considerados empleados de la Administración Civil del Estado, afectos a la Ley N° 16.744, debiendo ser fiscalizados por la Inspección del Trabajo cuando sufra un accidente del trabajo grave y fatal, cursando las sanciones que correspondan. Dictamen N° 60.548, 30.07.15, de la Contraloría General de la República.

[29] El artículo 11 del Decreto N° 64, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social que aprobó el del Reglamento del Capítulo II "De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad" del Título III de este Código, establece que la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades, podrá fiscalizar en forma presencial o por vía electrónica el cumplimiento de la obligación establecida en los artículos 157 bis y 157 ter del Código del Trabajo, pudiendo requerir a las empresas fiscalizadas la información necesaria para acreditar el correcto cumplimiento de la obligación.

[30] La fiscalización de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 21.218 (D.O.: 3.04.20), que crea un subsidio para alcanzar un ingreso mínimo garantizado, corresponderá a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las normas establecidas en el Título Final, del Libro V, del Código del Trabajo. Contra la sanción que ésta imponga podrá reclamarse ante el correspondiente juez de letras del trabajo, conforme a las normas del Título II, del Libro V, del mismo Código.

[31] La Dirección del Trabajo debe fiscalizar y sancionar el cumplimiento de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 8 de la Ley N° 21.751 (D.O.: 28.05.25), que establece un subsidio temporal para el pago del ingreso mínimo mensual.

[32] La Dirección del Trabajo, en función de sus facultades fiscalizadoras, podrá determinar el incumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del Seguro de Desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

[33] El artículo 12 de la Ley N° 21.247 que establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19, prescribe que corresponde a la Dirección del Trabajo, el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la referida ley, aplicando las sanciones que en derecho correspondan, según sea el caso, y derivando los antecedentes a los tribunales de justicia.

[34] La fiscalización y sanción de las empresas que accedan indebidamente al subsidio temporal a las micro, pequeñas y medianas empresas, modificando los contratos de trabajo de sus dependientes, corresponde a la Dirección del Trabajo, conforme al artículo 20 de la Ley N° 21.578 (D.O: 30.05.23).

[35] El Dictamen N° 474/18, 9.07.25, concluye: 1) El artículo 6° de la Ley N° 21.643 contiene una obligación originada en una relación laboral, que mandata al empleador, ante el requerimiento del organismo administrativo, a proporcionar la información señalada en dicha norma, conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social, y 2) La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para fiscalizar el cumplimiento de la obligación del empleador de proporcionar la información que haya sido requerida por el organismo administrador respecto de cada denuncia recibida, conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N° 21.643, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

[36] Corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las competencias que tengan otras instituciones públicas, fiscalizar y sancionar las infracciones a lo dispuesto en la Ley N° 21.776 (D.O.: 30.10.25), que reconoce la función de las y los recolectores de residuos domiciliarios y establece obligaciones para la protección de su salud y seguridad en el trabajo.

[37] La Dirección del Trabajo, en ejercicio de su facultad de fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y de seguridad social, se encuentra habilitada para solicitar el estudio de seguridad elaborado por las entidades obligadas en cumplimiento de las disposiciones de la Ley N° 21.659, Sobre Seguridad Privada, documento que deberá ser puesto a disposición de los inspectores del trabajo en caso de ser requerido (Dictamen N° 800/43, 1.12.25).

[38] Los artículos 11 y 24 de la Ley N° 21.808 (D.O.: 13.03.26), que crea un nuevo sistema de subsidio unificado de empleo, consagran obligaciones que debe desarrollar la Dirección del Trabajo en relación con esta legislación.

b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; [39] [40] [41]

c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral; [42]

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. [43] [44] [45] [46] [47]

Artículo 2°. La Dirección del Trabajo estará a cargo de un funcionario con el título de Director, quien tendrá las atribuciones y deberes señalados en este decreto con fuerza de ley y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables. [48] [49]

Artículo 3°. Seguirá en jerarquía al Director un funcionario con el título de Subdirector del Trabajo, que tendrá las atribuciones y deberes que se le asignen en este decreto con fuerza de ley y demás leyes y reglamentos que le sean aplicables. [50]

[39] Las facultades de la Dirección del Trabajo se extienden a la fiscalización e interpretación de la legislación laboral vigente y no, a la dilucidación de cuestiones de hecho que suscitan controversia entre partes y que, por tanto, precisan de un pronunciamiento jurisdiccional, en materia laboral (Dictamen N° 4.078/236, de 14.07.97).

[40] La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que para fiscalizar la legislación laboral es imprescindible interpretar ésta y, en determinadas circunstancias, calificar situaciones de hecho, pues de modo contrario el Servicio abandonaría potestades que constitucional y legalmente se encuentra en el deber de ejercer. En este sentido, la jurisprudencia administrativa ha destacado el hecho que las sentencias de los tribunales sólo obligan a las partes contendientes (artículo 3° del Código Civil), y que en todo caso, los actos administrativos del Servicio que interpreten una norma o califiquen un hecho, siempre se encuentran sujetos al sistema de revisión judicial que contempla nuestro ordenamiento jurídico, destinado a garantizar protección ante una eventual arbitrariedad. Los Dictámenes N°s. 4.423/185, de 7.08.96 y 7.218/365, de 25.11.97, entre otros, sustentan esta doctrina (Dictamen N° 3.283/186, de 1999, Boletín Oficial N° 127, agosto de 1999, p. 122).

[41] La labor interpretativa de la Dirección del Trabajo no puede ejercerse atendiendo situaciones o intereses circunstanciales, todavía más si hay texto legal expreso que resuelve la materia, en cuyo caso sólo queda la vía de la modificación legislativa, por los órganos constitucionalmente competentes (Dictamen N° 4.324/311, de 17.10.00).

[42] Desde 1988, la Dirección del Trabajo publica un Boletín Oficial que es una publicación de carácter técnico a través del cual el Servicio cumple una de las misiones fundamentales que la ley le encomienda, cual es; la difusión de la normativa laboral. En cada edición se reproducen dictámenes del Servicio y normativa con el objeto de difundir y aplicar, en forma coherente y uniforme, los criterios establecidos sobre la correcta aplicación de las normas laborales. En consecuencia, es un instrumento para el perfeccionamiento del personal de la Dirección del Trabajo, y asimismo, de consulta para profesionales, técnicos y usuarios del Servicio.

[43] La Resolución exenta N° 2.000-19.698, 9.08.24, aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga Resolución N° 1.626 exenta, de 2019.

[44] La Resolución exenta N° 2.000-20.570 exenta, 20.08.24, aprueba Reglamento del Consejo de la Sociedad Civil de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución exenta N° 591, 10.05.21.

[45] El artículo 22 de la Ley N° 21.675 (D.O.: 14.06.24), establece que los órganos y servicios del Estado encargados de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, en especial de las materias referidas a los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, deberán entregar directrices de carácter obligatorio sobre la debida diligencia en los procedimientos de investigación y sanción por denuncia de hechos de violencia de género y acoso en el trabajo.

[46] El inciso primero del artículo 8° de la Ley N° 21.690 (D.O.: 24.08.24), establece que la Dirección del Trabajo deberá mantener en su sitio electrónico un reporte estadístico de acceso público sobre inclusión laboral de personas con discapacidad y/o asignatarias de pensión de invalidez en instituciones privadas, el que deberá incluir, al menos, información innominada sobre el registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, número de empresas que registran tales contratos, individualizándolas, uso de medidas alternativas y razones fundadas para el cumplimiento de la ley N° 21.015, y denuncias, fiscalizaciones y sanciones aplicadas por la misma institución en virtud de dicha ley. La Dirección del Trabajo podrá requerir la información necesaria al Servicio de Impuestos Internos, a la Administradora de Fondos de Cesantía y a la sociedad comercial Servicios de Administración Previsional S.A. para efectos de determinar el número de empresas que deban cumplir con las obligaciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad establecidas en el Libro I, Título III, Capítulo II del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo deberá publicar la información actualizada en su sitio electrónico en el mes de abril de cada año, conforme a los antecedentes recopilados al día 31 de enero del mismo año calendario.

[47] El inciso segundo del artículo 8° transitorio de la Ley N° 20.378, que crea un subsidio nacional para el transporte público remunerado de pasajeros, establece que la Dirección del Trabajo deberá fiscalizar las denuncias presentadas por los trabajadores afectados, o por sus organizaciones sindicales, ante la misma Dirección del Trabajo, incluso de forma anónima, además de realizar inspecciones aleatorias, orientadas a fiscalizar eventuales incumplimientos respecto de la remuneración percibida por los trabajadores que se desempeñan como conductores a propósito de la aplicación del subsidio a que se refiere la ley citada.

[48] El artículo 7° letra c) de la Ley N° 18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo establece que en los servicios públicos, serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento: los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

[49] El Decreto exento N° 82, 24.11.25, establece nuevo orden de subrogación para el cargo de Director Nacional de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto Decreto N° 12 exento, de 2025.

[50] Ver artículos 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57 de este D.F.L.

Artículo 4°. La Dirección del Trabajo tendrá la siguiente estructura orgánica: [51] [52] [53] [54] [55]

1. Departamentos:

a) de Inspección;
b) de Negociación Colectiva;
c) de Organizaciones Sindicales;
d) Jurídico;
e) Administrativo.

2. Oficinas:

a) de Estudios, Organización y Métodos;
b) de Contraloría;
c) de Relaciones Públicas;
d) de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. [56] [57] [58]

[51] El D.S. N° 60, del Trabajo, de 18.08.84, crea Direcciones Regionales del Trabajo en las regiones del país, dependiendo jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo. La Orden de Servicio N° 2000-14, 29.04.24, deja sin efecto Orden de Servicio N° 9 de 2014 e Instruye sobre Procedimiento de Control Funcional y Técnico, realizado por Departamentos, Oficinas y Direcciones Regionales del Trabajo.

[52] La Resolución exenta N° 1.161, de 7.11.01, de la Dirección del Trabajo, crea Consejo Técnico Consultivo y fija sus objetivos y funciones.

[53] La Resolución exenta N° 161, de 29.01.02, de la Dirección del Trabajo, crea Consejos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

[54] La Resolución N° 1.822 exenta, 29.10.15, crea y establece la orgánica, estructura y funciones de la Oficina de Control y Gestión de Multas de la Dirección del Trabajo. La Resolución N° 107 exenta, 25.01.16, aprueba Estatuto de la Oficina de Control y Gestión Multas.

[55] La Resolución exenta N° 2.606 exenta, 28.07.23, aprueba constitución y funcionamiento de Comité Calidad de Servicio y experiencia usuaria en la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2000-13.008, 27.05.24, aprueba actualización constitución y funcionamiento Comité Calidad de Servicio y experiencia usuaria en la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2000-32.985, 24.12.24, aprueba Política de Calidad de Servicio de la Dirección del Trabajo.

[56] Un organigrama actualizado de la estructura organizacional del Servicio, se puede consultar en http://www.dt.gob.cl/1601/articles-61305_recurso_1.jpg

[57] La Resolución exenta N° 2000-8.838, 7.04.25, modifica Resoluciones exentas N°s. 2.584 y 2.585 de 20 de junio de 2023, que actualiza política institucional, estructura y roles claves para el desarrollo del proceso de gestión de riesgos en la Dirección del Trabajo.

[58] La Resolución exenta N° 2.148, 4.12.17, define funcionamiento de la Coordinación Nacional Estadística y deja sin efecto Resolución exenta N° 239, 14.03.07. La Orden de Servicio N° 08, 30.11.17, establece funcionamiento y procedimientos del Sistema de Producción de Estadísticas de registros administrativos.

Título II
DE LAS FUNCIONES

1. Del Director

Artículo 5°. Al Director le corresponderá especialmente:

a) La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales;

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento; [59] [60] [61]

c) Velar por la correcta aplicación de la leyes del trabajo en todo el territorio de la República;

d) Autorizar al Subdirector u otros funcionarios para resolver determinadas materias o para hacer uso de algunas de sus atribuciones, actuando "por orden del Director";

e) Proponer al Supremo Gobierno las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para la mejor marcha del Servicio y desarrollar todas las iniciativas tendientes a tal fin;

f) Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, pudiendo en el ejercicio de esta facultad dictar todas las resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones que estime necesarias para su mejor administración; [62]

g) Proponer el nombramiento, promoción y remoción del personal con sujeción a las disposiciones administrativas pertinentes, sin perjuicio de su facultad para la libre designación o

---

[59] El dictamen de la Dirección del Trabajo es la opinión jurídica que tiene el Servicio sobre una materia específica de la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral. El dictamen es para los funcionarios de la Dirección del Trabajo una instrucción de cumplimiento obligatorio en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras de la legislación laboral y previsional, y para los particulares el deber de acatamiento cuando no han impugnado este pronunciamiento a través de los recursos legales (Boletín Oficial N° 92, septiembre 1996, p. 52).
El Dictamen N° 5.287/125, de 30.07.90, contiene la doctrina vigente del Servicio sobre los efectos de los dictámenes en relación al tiempo, el que, en su parte pertinente, establece que "los dictámenes no pueden ser aplicados a un período anterior a la fecha en que se han evacuado por este Servicio, habida consideración que rige plenamente a su respecto el principio de la no retroactividad de los actos administrativos, según el cual dichos actos no pueden regular el pasado sino únicamente disponer para el futuro.".
En lo que respecta a la oportunidad desde cuando producen efectos los dictámenes y si éstos se pueden aplicar en forma retroactiva, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en el Ordinario N° 7.345, de 17.10.69, tales pronunciamientos, cuando son meramente declarativos, es decir, cuando no originan ni hacen nacer un derecho laboral sino que se limitan a reconocer uno preexistente, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos que reconocen puedan ser ejercidos por sus titulares desde que se han originado de acuerdo a la ley o el contrato, y mientras no hayan prescrito (Dictamen N° 3.007/230, de 19.07.00).
La Dirección del Trabajo, ha sostenido reiteradamente, entre otros, en Dictamen N° 1.226/27, de 22.02.90, que los pronunciamientos declarativos de la Dirección del Trabajo rigen desde la fecha en que son emitidos, pero los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercitados desde que han sido otorgados por la ley o por el convenio celebrado entre las partes. Conforme a la misma doctrina, los dictámenes meramente declarativos, no originan ni hacen nacer ningún derecho que deba regir en el futuro, sino que se limitan a reconocer uno existente. Tal circunstancia produce como efecto que los titulares del derecho reconocido puedan exigir su cumplimiento desde el momento en que se les negó o desconoció y mientras no prescriba la acción (Dictamen N° 0350/015, de 23.01.97).
Dictamen, es el pronunciamiento jurídico emanado de la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus facultades para interpretar normas de carácter laboral en el ámbito privado, que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente. El dictamen necesariamente deberá contar con la aprobación del Director del Trabajo y con su firma, o de quien lo esté subrogando legalmente. De esta forma siempre revestirán el carácter de dictamen, las respuestas a consultas que signifiquen interpretación de normas jurídicas que impliquen doctrina nueva y/o complementación de un pronunciamiento anterior, y aclaración o cambio de la jurisprudencia administrativa ya existente, ya sea a petición de parte o de oficio. (Orden de Servicio N° 07, 12.05.15, del Departamento Jurídico).

[60] La jurisprudencia administrativa de este Servicio, que se contiene en Dictamen N° 110/11, 9.01.04, ha precisado que la facultad de carácter exclusivo de interpretar la legislación y reglamentación social, se materializa en un acto que no se enmarca en ninguno de los conceptos de acto administrativo que contiene el artículo 3° de la Ley N° 19.880, toda vez que se trata de una potestad normativa, reguladora, cuyo ejercicio corresponde que sea desempeñado únicamente por este Servicio. Sobre dicha base, se concluye que, no resulta aplicable respecto de dichos actos, el procedimiento regulatorio contenido en la Ley N° 19.880, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, no resultando procedente por tanto, la revisión de los mismas a través del Recurso de Invalidación establecido en el artículo 53 de dicho cuerpo legal. (Dictámenes N°s. 2.187/036, 4.05.15; 110/011, 9.01.04, y 1.163/029, 13.03.17, de la Dirección del Trabajo, y 39.353, 10.09.03, de la Contraloría General de la República).

[61] La facultad que la ley otorga al Director del Trabajo en orden a interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de 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 (Dictamen N° 6.774/88, 28.12.15).

[62] La Resolución N° 307 exenta, 11.03.16, aprueba Manual de la Ley N° 20.730, que regula el Lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios y su Reglamento contenido en el Decreto N° 71, ambos de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, para la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2.512, 28.04.23, individualiza personas que tendrán la calidad de sujetos pasivos para los efectos de la Ley N° 20.730 y su reglamento. La Circular N° 05, 27.06.23, instruye procedimiento sobre las normas contenidas en la Ley N° 20.730, que regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios de la Dirección del Trabajo, con la finalidad de garantizar el oportuno y eficaz cumplimiento de ellas.

contratación de personal secundario o de servicios menores y a jornal, conforme a los artículos 377 y 379 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo; [63]

h) Ubicar y distribuir al personal del Servicio;

i) Aplicar al personal las sanciones que sean de su incumbencia, en conformidad a las disposiciones administrativas en vigor y solicitar las demás medidas de quien corresponda;

j) Resolver respecto del ejercicio de los derechos del personal y fiscalizar el cumplimiento de sus deberes;

k) Encomendar al o a los funcionarios del Servicio, que él designe, determinados trabajos o comisiones, bajo su dependencia directa o del Departamento que señala;

l) Confeccionar y presentar el proyecto de presupuesto anual del Servicio para la consideración de las autoridades que corresponda;

m) Presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del 31 de marzo de cada año, una Memoria Anual sobre la marcha del Servicio;

n) Presentar a la Contraloría General de la República las rendiciones de cuentas de los fondos invertidos por el Servicio;

ñ) Suscribir convenios con organismos nacionales e internacionales, con personas naturales o jurídicas de Derecho Público o Privado, sobre materias propias del Servicio, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

o) Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral, y

p) En general realizar cualquier gestión o actividad tendiente a una mejor aplicación de las facultades que esta ley u otras le otorgan. [64] [65] [66] [67]

El Director del Trabajo, en el ejercicio de las funciones establecidas en los literales b) y c) del inciso precedente, publicará en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en el mes de enero de cada año, un compendio de los dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes del servicio emitidos durante el respectivo período, los cuales deberán ser ordenados por materia y precisar, a lo menos, el número y fecha del documento, como también un breve resumen de su contenido. [68] [69] [70]

[63] El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

[64] V. Resolución exenta N° 877,3.06.16, modificada por la Resolución exenta N° 338,23.03.18, establece la orgánica, estructura y funciones del proyecto modernización de los procesos de fiscalización y gestión de los servicios a los usuarios de la Dirección del Trabajo.

[65] La Orden de Servicio N° 11.11.21, informa nuevo criterio sobre plazos de prescripción de la responsabilidad por infracciones administrativas sancionadas mediante resoluciones de multa aplicadas en procedimientos de fiscalización y conciliación, fija requisitos y regula el procedimiento aplicable para su declaración. Deja sin efecto Orden de servicio N° 6, 6.11.12 y Resolución exenta N° 1.958, 8.11.12. La Resolución exenta N° 1.734, 22.12.21, delega facultades para declarar a petición de parte la prescripción de multas administrativas.

[66] V. Ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses. El Decreto N° 2, 5.04.16, del M. Secretaría General de la Presidencia, aprueba reglamento de la Ley N° 20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses. La Resolución exenta N° 855, 22.08.22 (D.O.: 2.09.22), aprueba Circular N° 49, 10.08.22 (D.O.: 18.08.22), que instruye sobre materias de Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Interés.

[67] La Resolución exenta N° 2.575, 6.06.23, aprueba Diagnóstico participativo y Bases del Programa Nacional de Formación Sindical.

[68] Inciso agregado, como aparece en el texto, por el artículo 14, de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21).

[69] La Circular N° 2.000-366, 14.11.24, instruye el Manual de confección y publicación del compendio anual de jurisprudencia administrativa, circulares y órdenes del servicio de la Dirección del Trabajo. El Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo publica trimestralmente los dictámenes, y una selección de resoluciones, órdenes de servicio y circulares institucionales. V.: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-propertyvalue-22773.html.

[70] La Resolución exenta N° 2000-31.382 exenta, 6.12.24, aprueba política de gestión ambiental de la Dirección del Trabajo. En cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la gestión (PMG) sobre sistema de Estado Verde, la Dirección del Trabajo ha dictado las siguientes resoluciones exentas N°s. 2000-30.156; 2000-30.158; 2000-30.159; 2000-30.16; 2000-30.161; 2000-30.162, y 2000-30.163, todas de 22.10.25, las que aprueban Manuales de Procedimientos: 1) para la Gestión de Eficiencia Energética; 2) para elaboración del Plan de Mantenimiento para la Flota de Vehículos Institucionales de la DT; 3) que establece instrucciones para el uso del Papel en la Dirección del Trabajo; 4) que establece instrucciones para la Baja Sustentable de Bienes Muebles en Desuso de la Dirección del Trabajo; 5) sobre Compras Sustentables; sobre instrucciones en Materia de Eficiencia Hídrica, y 6) que establece instrucciones para la Gestión de Residuos de la Dirección del Trabajo, respectivamente. La Resolución exenta N° 2000-35.616, 12.12.25, aprueba Plan de Gestión Ambiental (PGA) del PMG Sistema Estado Verde. La Resolución N° 2000-35.466 exenta, 11.12.25, aprueba estrategia de movilidad sostenible para funcionarios de la Dirección del Trabajo.

2. Del Subdirector

Artículo 6°. Le corresponderá al Subdirector especialmente:

a) Subrogar al Director, con sus mismas facultades, en los casos de ausencia temporal o accidental, o mientras se nombre al titular, y

b) Cooperar, en general, a la labor que corresponda al Director de acuerdo con la ley. [71] [72] [73] [74] [75] [76] [77] [78]

3. De los Departamentos

Artículo 7°. Los Departamentos son dependencias técnicas que colaborarán con el Director del Trabajo en todo lo relacionado con las materias específicas que a ellos conciernen. Su estructura estará contemplada en el Reglamento Orgánico General del Servicio. [79] [80] [81] [82] [83]

Artículo 8°. Corresponderá al Departamento de Inspección:

a) El control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo; [84]

b) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la función de fiscalización que compete al Servicio;

c) Impartir las normas generales e instrucciones adecuadas para el cumplimiento de la función de fiscalización, y

d) Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja. [85] [86]

Artículo 9°. Corresponderá al Departamento de Negociación Colectiva:

a) Supervigilar la constitución y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Tribunales Arbitrales;

---

71 Ver artículos arts. 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57 de este D.F.L. La Resolución exenta N° 2000-9.800 exenta, 31.03.26, establece orden de subrogación del cargo de Subdirector del Trabajo.

72 De conformidad con las resoluciones exentas N°s. 504 y 665, de 1995, y 205, de 1997, el Subdirector del Trabajo es el Director y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial. Por Resolución exenta N° 941, de 23.08.11, el Subdirector del Trabajo es el Presidente del Comité Editorial del libro Código del Trabajo (Boletín Oficial N° 273, octubre 2011, p. 150).

73 La Resolución exenta N° 2000-18.615 exenta, 14.07.25, modifica delegación de facultades establecida mediante Resolución exenta N° 662, 25.05.21, y la Resolución exenta N° 2000-17.986, 22.07.24, en términos que indica, y delega las facultades que indica en funcionarios que señala.Anteriormente, la Resolución exenta N° 2000-17.986, 22.07.24, modificada por Resolución exenta N° 2000-2.821, 31.01.25, delegó funciones en materia de administración y finanzas, personas y tecnología de la información que indica al Subdirector/a del Trabajo. Dicha normativa modificó la Resolución exenta N° 662, 25.05.21, que, a su vez, había modificado parcialmente la Resolución exenta N° 1.440, 15.12.06, que delegó en el Subdirector del Trabajo facultades que en la misma se indican. La Resolución exenta N° 2000-2.821, 31.01.25, ha sido modificada por la Resolución exenta N° 2000-20.546 exenta, 31.07.25, la cual comenzará a regir una vez publicada en el Diario Oficial.

74 La Resolución exenta N° 1.575, de 16.09.13, radica en la Subdirección del Trabajo la edición del Boletín Oficial, como la actualización constante de la edición electrónica del Código del Trabajo.

75 La Resolución N° 1.544 (exenta), 14.09.15, establece que corresponde al Subdirector del Trabajo ejercer como Presidente del Comité de Riesgos.

76 La Resolución exenta N° 2.642, 30.11.23, crea el Comité de Grupos prioritarios de la Dirección del Trabajo, establece sus funciones e integrantes. Este Comité es presidido por el Subdirector/a del Trabajo.

77 La Resolución exenta N° 2000-7.953, 28.03.25, crea la Unidad de Participación Ciudadana y Enfoque de Género de la Dirección del Trabajo, dependiente de la Subdirección del Trabajo, y deja sin efecto las resoluciones exentas N°s. 2.374, 1.12.14; 914, 8.09.22, y 2.641, 30.11.23. La Resolución exenta N° 2.000-19.698, 9.08.24, aprueba Norma General de Participación Ciudadana de la Dirección del Trabajo y deroga Resolución N° 1.626 exenta, de 2019. La Resolución exenta N° 2000-16.005, 19.06.25, establece funciones, estructura y composición de la "Mesa de Género y No Discriminación" de la Dirección del Trabajo.

78 Corresponde a la Subdirección la coordinación y supervigilancia del proceso de suscripción de convenios de cooperación y colaboración con los demás organismos del sector público, establecimientos de educación superior y establecimientos de enseñanza media técnico profesional, que no impliquen compromisos de recursos financieros para este Servicio, tanto en lo que respecta a su tramitación a nivel nacional o regional (Orden de Servicio N° 2000-2, 31.01.25).

79 Este reglamento no ha sido dictado.

80 La Resolución exenta N° 597, 14.05.18, deja sin efecto resolución N° 223 exenta, de 2015, y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades.

81 El Decreto N° 273, 13.09.22 (D.O.: 2.12.22), del M. del Interior, establece obligación de reportar incidentes de ciberseguridad. La Resolución N° 1.602 exenta, de 30.12.10, de los Departamentos de Gestión y Desarrollo, y de Tecnologías de Información, crea Comité de Seguridad de la Información de la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 43 exenta, 24.05.24, deja sin efecto la Resolución exenta N° 1.353, 12.12.22, y asigna funciones de encargado de seguridad y confidencialidad de los documentos electrónicos de la Dirección del Trabajo a funcionario que indica. La Resolución N° 2.279 exenta, 21.12.12, establece política general de seguridad. La Resolución exenta N° 44 exenta, 24.05.24, establece marco normativo de seguridad de la información en la Dirección del Trabajo. La Orden de Servicio N° 06, 30.07.10, informa política de seguridad de documentos electrónicos. Las Órdenes de Servicio N°s. 04, 30.03.15; 06, 29.11.16, y 06, 17.11.17, establecen nuevo marco normativo de seguridad. La Orden de Servicio N° 4, 24.12.18, actualiza marco normativo de seguridad. La resolución exenta N° 2000-31.103, 29.10.25, actualiza la política de seguridad de la información y aprueba controles y procedimientos complementarios de la Dirección del Trabajo.

82 La Resolución exenta N° 2.246, 2.10.19, establece y sistematiza nueva estructura, objetivos y funciones del Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 2000-373, 15.09.25, modifica y complementa instrucciones sobre uso, gestión y soporte del Sistema Único de Atención Ciudadana (SUAC).

83 La Resolución exenta N° 505, 18.04.16, crea Comité Tecnológico Institucional de la Dirección del Trabajo, determina sus responsabilidades y establece procesos para la presentación, priorización y ejecución de los proyectos que posean componentes tecnológicos. La Resolución exenta N° 1.688, 14.10.16, modifica el Comité Tecnológico Institucional de la Dirección del Trabajo.

84 La Orden de Servicio N° 09, 5.12.14, de la Oficina de Auditoría, instruye sobre procedimiento de control funcional y técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo.

85 La Resolución exenta N° 205 exenta, 10.02.23, establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección y deroga la Resolución N° 1.492, de 2020.

86 La Resolución exenta N° 2000-35.613 exenta, 12.12.25, aprueba inicio de funcionamiento del Sistema de Gestión Inspectiva de la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2000-1.064, 13.01.26, complementa y precisa implementación SGI, Procedimiento de Fiscalización y normas de transición DTPlus–SGI. La Resolución exenta N° 2.000-10.839, 10.04.26, suspende temporalmente la obligatoriedad del Sistema de Gestión Inspectiva, restablece plataformas institucionales, regula el régimen de comisiones en curso, dispone medidas de transición y ordena su publicación en el Diario Oficial.

b) Impartir instrucciones sobre los procedimientos de mediación en los conflictos colectivos del trabajo;

c) Estudiar, proponer y divulgar los sistemas y métodos de entendimiento directo de las partes, que permitan prevenir los conflictos colectivos y que facilitan el cumplimiento de los contratos, convenios, fallos arbitrales y actas de avenimiento;

d) Estudiar regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para trabajadores;

e) Supervigilar el desarrollo de los conflictos colectivos y de los arbitrajes en el país;

f) Velar por el cumplimiento de las actas de avenimiento, convenios colectivos y fallos arbitrales, y denunciar en su caso, las infracciones respectivas, y

g) Mediar a petición de parte o de oficio en los conflictos colectivos, antes de iniciado el proceso de conciliación en la respectiva Junta o después de agotado dicho proceso. [87] [88] [89] [90] [91] [92]

Artículo 10. Corresponderá al Departamento de Organizaciones Sindicales.

a) El fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral;
b) Estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, respecto de las organizaciones sindicales y proponer reformas legales y reglamentarias que la experiencia aconseje:
c) Llevar el Registro Nacional de Sindicatos, y
d) Propiciar cursos de orientación sindical. [93] [94] [95]

Artículo 11. Corresponderá al Departamento Jurídico:

a) Asesorar a la Dirección del Trabajo, a la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, a las Comisiones Mixtas de Sueldos y demás organismos de su dependencia, en todas las materias legales y reglamentarias de su competencia; [96]

b) Realizar los estudios jurídicos que se le encomienden y proponer las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el Derecho Laboral;

c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiera a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo; [97]

d) Atender las relaciones con los organismos e instituciones de carácter internacional afectas al estudio o aplicación del Derecho Laboral en la forma que determine el Ministerio de Trabajo y Previsión Social;

---

87 La Orden de Servicio N° 2000-13, 26.06.25, sistematiza instrucciones sobre el proceso de mediación laboral e implementa el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Mediación Laboral.

88 La Circular N° 12, de 8.02.02, instruye sobre procedimiento a aplicar en actuaciones de buenos oficios a las que se refiere este artículo. (Boletín Oficial N° 158, marzo 2002, p. 96).

89 La Resolución exenta N° 2.000-1837, 10.02.23, establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

90 La Orden de Servicio N° 8, de 22.10.10, establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de Mesas de Trabajo, en el marco del Diálogo Social en las Relaciones Laborales.

91 La Orden de Servicio N° 01, de 19.01.11, de la División de Relaciones Laborales, establece procedimiento para la conformación y funcionamiento de los Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios de la Dirección del Trabajo.

92 La Orden de Servicio N° 2000-15, 26.08.25, sistematiza y actualiza el Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva y Huelga.

93 La Resolución exenta N° 2.000-1837, 10.02.23, establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2.316 exenta, 10.10.19, delega facultad de firmar "Por orden del Director del Trabajo" al Jefe/a del Departamento de Relaciones Laborales, respecto de los actos que señala.

94 La Resolución exenta N° 2.575, 6.06.23, aprueba Diagnóstico participativo y Bases del Programa Nacional de Formación Sindical.

95 El artículo 15 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), creó la Unidad de Atención a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa al interior del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, cuya función será gestionar de manera especializada las necesidades y requerimientos de la micro, pequeña y mediana empresa con el objeto de promover y facilitar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social. Para efectos de lo señalado en dicho artículo, se considerará la clasificación de empresas establecida en el artículo 505 bis del Código del Trabajo.

96 La mención a los órganos colegiados que se indican en esta letra ha perdido vigencia.

97 La facultad que la ley otorga al Director del Trabajo en orden a interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de 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 (Dictamen N° 6.774/88, 28.12.15).

e) La divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo, la preparación de las publicaciones del Servicio y la atención de la Biblioteca. [98] [99]

Artículo 12. Corresponderá al Departamento Administrativo:

a) Atender los asuntos relacionados con los derechos y obligaciones del personal de acuerdo con lo que determine el Reglamento Orgánico General del Servicio y, preferentemente, el mantenimiento del Servicio de Bienestar del Personal; [100] [101] [102] [103] [104]

b) Atender las informaciones al público sobre trámites administrativos; [105]

c) Centralizar los aspectos administrativos comunes del Servicio;

d) Asesorar al Director en materias financieras y presupuestarias; [106]

e) Controlar los inventarios de bienes y útiles de todas las oficinas del país; [107] [108]

f) Preparar los anteproyectos de presupuestos, y

g) Contabilizar el movimiento de fondos del Servicio. [109] [110] [111] [112] [113] [114] [115] [116]

4. De las Oficinas

Artículo 13. Los Jefes de las Oficinas de Contraloría; Estudios, Organización y Métodos; de Relaciones Públicas y de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones, estarán bajo la dependencia directa del Jefe Superior del Servicio y lo asesorarán en las materias de su incumbencia. [117]

98 La Resolución exenta N° 204 exenta, 10.02.23, deja sin efecto la Resolución N° 382 exenta, 13.03.19, y establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento Jurídico y Fiscalía.

99 La Orden de Servicio N° 07, 12.05.15, deja sin efecto Orden de Servicio N° 05, de 16.07.01, e imparte instrucciones sobre elaboración de dictámenes, ordinarios y otros documentos, por parte del Departamento Jurídico.

100 Este reglamento no ha sido dictado.

101 El Decreto N° 180, 13.07.15, modificado por el Decreto N° 126, 16.05.16, deroga el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 41, de 1997, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y aprueba nuevo Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

102 La Resolución exenta N° 2000-18.986, 1.08.24, aprueba Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y la Violencia en el Trabajo.

103 La Resolución exenta N° 100, 25.01.18, establece que todas las funciones y denominaciones relativas a "Recursos humanos" pasarán a ser "Gestión y Desarrollo de Personas". Deja sin efecto Resolución N° 328, 3.05.11. La Resolución afecta N° 01, 11.05.17, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, Resolución exenta N° 2000-3.394, 4.02.26, Aprueba Política de Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución exenta N° 2074, 28.12.18, del Director Nacional del trabajo, de la época.

104 La Resolución N° 2, 17.10.17, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión de desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

105 El Decreto N° 4, 9.11.20 (D.O.: 11.12.21), del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, aprueba el Reglamento que regula la forma en que los procedimientos administrativos deberán expresarse a través de medios electrónicos, en las materias que indica, según lo dispuesto en la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado. El Ministerio Secretaría de la Presidencia ha establecido Normas Técnicas para los órganos de la Administración del Estado mediante los siguientes Decretos: 7 de Seguridad de la información y ciberseguridad conforme la Ley N° 21.180 (D.O.: 11.11.19); 8 de Notificaciones; 9 de Autenticación; 10 de Documentos y Expedientes Electrónicos para la gestión de procedimientos administrativos; 11 de Calidad y Funcionamiento de las Plataformas Electrónicas que sustentan procedimientos administrativos en los órganos de la Administración del Estado, y 12 de Interoperabilidad, todos de 19.05.23 y publicados en el Diario Oficial de 17.08.23. La Resolución N° 2000-35.889 exenta, 15.12.25, aprueba Plan de transformación digital de la Dirección del Trabajo.

106 La Resolución exenta N° 2000-34.387, 1.12.25, aprueba Manual de procedimiento de adquisiciones y gestión de contratos de la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación; deja sin efecto Resolución exenta N° 2000-53/2023 de 3 de enero de 2023, del Director del Trabajo de la época y deroga manual que indica.

107 La Orden de Servicio N° 03, 12.03.15, actualiza instrucciones sobre normas de inventario y aprueba manual.

108 La Orden de Servicio N° 1, 4.01.18, deja sin efecto Orden de Servicio N° 5 de febrero de 1990 y sus modificaciones posteriores, y actualiza instrucciones sobre entrega y recepción de oficinas del Servicio. Rectificada por Resolución exenta N° 24, 11.01.18, del Sr. Director del Trabajo.

109 La Resolución exenta N° 2000-33.627, 24.11.25, establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración y Finanzas, crea la Unidad de Coordinación de Gestión y deja sin efecto resoluciones exentas que se indican.

110 La Resolución exenta N° 1.496, de 2.09.13, deja sin efecto Resolución N° 4 exenta, de 1.990, y delega la facultad para dictar resoluciones exentas que ordenen la eliminación de documentos a funcionarios que indica.

111 La Resolución exenta N° 2000-254, 31.01.22, aprueba política de gestión documental de la Dirección del Trabajo. Su Anexo 1 contiene la normativa institucional aplicable a la gestión documental. La Circular N° 114, 30.11.15, actualiza instrucciones sobre eliminación de archivos (Orden de Servicio N° 5, 15.11.13) y Aprueba Manual de procedimientos Gestión de Documentos de Archivo de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 30, 2.03.16 , informa disposiciones y recomendaciones de la Contraloría General de la República, respecto del plazo y conservación de los documentos de Archivo. La Resolución exenta N° 1.778, 28.10.16, modificada por la Resolución exenta N° 556, 7.05.18, crea Comité de Gestión Documental en la Dirección del Trabajo, determina sus responsabilidades, establece funcionamiento y designa integrantes. La Orden de Servicio N° 3, 24.05.16, instruye sobre procedimiento para la reconstitución de expedientes administrativos, en los casos de extravío, siniestro, deterioro y robo o hurto.

112 La Resolución N° 2.228 exenta, 30.12.15, deja sin efecto Circular N° 38, 19.04.11 y 47 , 27.06.13, ambas del Departamento Jurídico y aprueba Manual de procedimientos Ley N° 20.285 sobre acceso a información pública Dirección del Trabajo. La Resolución N° 1.252 exenta, 29.09.21, deja sin efecto las Resoluciones exentas N°s 153, de 2018 y 664 de 2019, y delega facultad de firmar en solicitudes de acceso Ley N° 20.285.

113 La Resolución N° 2.231 exenta, 30.12.15, aprueba procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo.

114 La Resolución exenta N° 662, 25.05.21. Revoca parcialmente resolución N° 1.440 exenta, de 2008, de la Directora del Trabajo de la época; deja sin efecto resolución N° 202 exenta, de 2005, del Director del Trabajo de la época, y delega facultades que indica en funcionarios que señala con el propósito de mejorar la eficiencia de procesos de compras y contrataciones públicas desarrollados tanto en el Nivel Central como en las Direcciones Regionales del Trabajo. La Resolución exenta N° 2000-18.615 exenta, 14.07.25, modifica delegación de facultades establecida mediante Resolución exenta N° 662, 25.05.21, y la Resolución exenta N° 2000-17.986, 22.07.24, en términos que indica, y delega las facultades que indica en funcionarios que señala.

115 La Resolución exenta N° 299, 16.03.22, aprueba reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas de la Dirección del Trabajo.

116 La Circular N° 77, 2.08.16, establece un procedimiento preventivo contra delitos funcionarios, lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. Boletín Oficial N° 294, de 2016, p. 20.

117 La Resolución exenta N° 2000-13.806, 3.06.24, deja sin efecto Resoluciones N°s 1.187, 1.251 y 1.314 de 2001, 1.372 de 2003, 1.712 de 2007, 1.502 de 2008 y 1.330 de 2010. Crea, establece principios, la orgánica, estructura, atribuciones, obligaciones y funciones de la Oficina de Auditoría Interna. La Orden de Servicio N° 7, de 11.12.12, deja sin efecto Orden de Servicio N° 1, de 4.02.08, e imparte nuevas instrucciones respecto de la forma de dar respuesta a los Informes de Auditoría. El artículo 2º quáter de la Ley N° 19.983, establece que la unidad de auditoría interna de cada organismo público o aquella que cumpla tales funciones, deberá verificar el cumplimiento de dicha disposición en lo que concierne a los pagos a proveedores respecto de los contratos de suministro y prestación de servicios que se celebren por los organismos públicos afectos a las normas de la Ley N° 19.886. La Orden de Servicio N° 2000-8, 23.04.24, deja sin efecto Orden de Servicio N° 2 de 27 de febrero de 2015 e

Artículo 14. Corresponderá a la Oficina de Contraloría:

a) Supervigilar el funcionamiento de las Inspecciones;
b) Cumplir las comisiones e instrucciones que reciba del Director, y
c) Realizar investigaciones sumarias y sustanciar sumarios administrativos. [118] [119] [120] [121] [122]

Artículo 15. Corresponderá a la Oficina de Estudios, Organización y Métodos:

a) Realizar labores de racionalización dentro del Servicio en armonía con la Oficina de Planificación y Presupuesto del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
b) Colaborar y, ocasionalmente, dirigir la puesta en marcha de nuevos sistemas y procedimientos;
c) Preparar y desarrollar cursos y charlas sobre materias de organización y métodos, y
d) Asesorar al Director en materias de su especialidad. [123] [124] [125]

Artículo 16. Corresponderá a la Oficina de Relaciones Públicas:

a) Ocuparse de las relaciones públicas, en armonía con la acción de organismos similares del Gobierno y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y desarrollar y coordinar técnicas y programas de información y difusión, y
b) Asesorar al Director en materias de su especialidad. [126]

Artículo 17. Corresponderá a la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones:

a) La asesoría económica y estadística de la Dirección del Trabajo y demás organismos de su dependencia;
b) Recopilar, analizar y estudiar datos y antecedentes relacionados con regímenes de remuneraciones y beneficios establecidos para los trabajadores e interpretar datos estadísticos y estados financieros de empresas y organizaciones de trabajadores;
c) Programar, realizar y controlar labores estadísticas destinadas a preparar antecedentes básicos para orientar la política laboral;
d) Confeccionar la memoria anual del Servicio, y
e) Informar a las Autoridades de Gobierno u otros, en materias de su especialidad. [127]

imparte nuevas instrucciones respecto de la forma de dar respuesta a Informe Preliminar de Auditoría. El Decreto N° 661, 3.06.24, del M. de Hacienda (D.O.: 12.12.24), aprueba Reglamento de la Ley N° 19.886, de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, y deja sin efecto Decreto N° 250, de 2004.

118 La Resolución exenta N° 1.198 exenta, 11.11.22, deja sin efecto Resolución exenta N° 1.542, de 2003, en los términos que se señala y establece nueva estructura orgánica y funcional de la Oficina de Contraloría.

119 Los directores regionales de la Dirección del Trabajo son quienes deben ordenar la instrucción de los procedimientos disciplinarios por hechos ocurridos dentro de su territorio, así como sobreseerlos, absolver a los inculpados y aplicar las medidas disciplinarias que no consistan en la destitución, a menos que esta última les haya sido expresamente delegada. Dictamen N° 35.363, 2.10.17, de la Contraloría General de la República.

120 La Resolución N° 2000-6.033, 6.03.24, deja sin efecto Resolución exenta N° 1.252, 29.09.21, y delega la facultad de firmar las respuestas a las solicitudes de acceso a la información pública y demás actos administrativos que se dicten durante el procedimiento sobre la materia. El Decreto Supremo N° 13, 2.03.09, del M. Secretaría General de la Presidencia, aprueba el Reglamento de la Ley N° 20.285 sobre acceso a la información pública.

121 El artículo 13 de la Ley N° 21.769 (D.O.: 17.10.25), establece, entre otros, que todos los servicios públicos deberán contar con una Unidad de Auditoría Interna, la que debe incluir al menos dos funcionarios, quienes deberán cumplir con los perfiles técnicos y modelos de competencia definidos por el Servicio. Las unidades de auditoría interna, conformadas por los auditores internos institucionales y los equipos de auditoría interna, según corresponda, deberán prestar servicios de aseguramiento y asesoría en materias de gobernanza, gestión de riesgos y control interno en sus respectivas instituciones.

122 La Oficina de Contraloría ha puesto a disposición de los funcionarios un Manual de Procesos Disciplinarios (octubre, 2025).

123 La Resolución exenta N° 597, 14.05.18, deja sin efecto resolución N° 223 exenta, de 2015, y establece nueva estructura del Departamento de Tecnologías de Información y fija funciones de sus unidades. La Resolución exenta N° 2.051 exenta, 17.11.17, aprueba Manuales de Sistema Informático de la Dirección del Trabajo.

124 La Resolución exenta N° 503, 10.08.22, deja sin efecto parcialmente la Resolución N° 1.306 exenta, de 2020, y establece nueva estructura funcional del Departamento de Gestión y Desarrollo.

125 La Resolución N° 1.573 (exenta), de 1.09.14, deja sin efecto Resolución exenta N° 1.677, de fecha 20.12.2011 y establece estructura y funciones del Equipo de Calidad cuyo objetivo es asegurar la implementación, mantención y mejora continua del Sistema de Gestión de la Calidad institucional.

126 La Resolución exenta N° 01 exenta, 3.01.23, establece misión, nueva estructura y funciones de la Oficina de Comunicación y Difusión de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto resolución N° 806 exenta, de 2016.

127 La Resolución exenta N° 2000-3.686, 6.02.26, establece la estructura funcional del Departamento de Estudios, en los términos que se señala.

Título III

DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO [128] [129] [130] [131] [132] [133] [134]

Artículo 18. La Dirección del Trabajo ejercerá sus funciones por medio de las Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales que determine el Director. [135] [136] [137]

Artículo 19. La Resolución que cree una Inspección determinará el lugar de su sede y su territorio jurisdiccional.

Artículo 20. Los Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunales tendrán en su jurisdicción las mismas facultades del Director en lo que respecta a la aplicación de la legislación social, salvo en las que le son privativas.

Artículo 21. La estructura de la Inspecciones estará determinada por el Reglamento Orgánico General del Servicio. [138]

Artículo 22. Habrá Inspecciones Provinciales de primera, segunda y tercera categoría según la complejidad de la función.

Las categorías de las Inspecciones las fijará el Reglamento Orgánico General del Servicio. [139]

---

[128] El D.S. N° 60, del Trabajo, de 18.08.84, crea Direcciones Regionales del Trabajo en las regiones del país, dependiendo jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo. El artículo 2° de este decreto supremo, señala que "Las actuales Inspecciones Provinciales, Departamentales y Comunales del Trabajo se denominarán Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, según corresponda a la división político administrativa del país.". La Resolución exenta N° 2.176, 23.09.19, fija estructura, funciones y atribuciones de las Direcciones Regionales del Trabajo, y deja sin efecto Resolución exenta N° 1.201, de 2106. La Orden de Servicio N° 09, 5.12.14, de la Oficina de Auditoría, instruye sobre procedimiento de control funcional y técnico, realizado por Departamentos y Direcciones Regionales del Trabajo. Los directores regionales de la Dirección del Trabajo son quienes deben ordenar la instrucción de los procedimientos disciplinarios por hechos ocurridos dentro de su territorio, así como sobreseerlos, absolver a los inculpados y aplicar las medidas disciplinarias que no consistan en la destitución, a menos que esta última les haya sido expresamente delegada. Dictamen N° 35.363, 2.10.17, de la Contraloría General de la República.

[129] El inciso segundo del artículo 505 del Código del Trabajo, prescribe: "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".

[130] La Resolución N° 55 exenta, de 11.01.12, deja sin efecto Resolución N° 1.681 exenta, de 2011, y refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo. Esta resolución fue modificada por la Resolución exenta N° 1.667, de 27.09.12, en lo que concierne a establecer la sede y jurisdicción de las Inspecciones del Trabajo de Concepción y de Tomé, ambas de la VIII Región del Biobío, y por la Resolución exenta N° 1.755, de 11.10.12, que crea en la XV Región de Arica y Parinacota, la Inspección Comunal del Trabajo de Putre; y fija su jurisdicción, y modalidad de atención. La Resolución N° 603, de 29.04.13, crea la Inspección Comunal del Trabajo de Alto Hospicio y modifica la Resolución exenta N° 55, de 2012, en lo que concierne a sedes, jurisdicción y modalidad de atención de oficinas de la I Región de Tarapacá. La Resolución N° 1.035 exenta, 28.06.13, del Departamento de Atención de Usuarios, modifica en la V Región de Valparaíso, la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, y la Resolución N° 55 exenta, de 2012. La Resolución N° 120 exenta, de 30.01.14, modifica a permanente la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Casablanca, y las resoluciones exentas N° 1.035, de 2013, y 55, de 2012. La Resolución N° 160 exenta, de 7.02.14, remplaza y deja sin efecto la Resolución N° 092 exenta, de 22.01.14, que incorporó los Centros de Conciliación y Mediación, a la Resolución exenta N° 55, de 2012. La Resolución exenta N° 91, 27.01.17, modifica en la XIV Región de los Ríos, la modalidad de atención de la Inspección Comunal del Trabajo de Panguipulli. La Resolución exenta N° 567, 24.04.17, modifica la Resolución N° 55 exenta, de 2012, y crea en la XII Región de Magallanes y la Antártica chilena, el Centro de Conciliación y Mediación de dicha región. La Resolución N° 1.083 exenta, 10.07.17, modifica la Resolución exenta N° 55, de 2012 y créese en la XII Región de Magallanes y la Antártica Chilena, la Inspección Provincial del Trabajo de la Antártica Chilena. La Resolución exenta N° 1.281, 31.08.18, modifica la Resolución exenta N° 55, 11.01.12, y crea la Inspección Provincial del Trabajo de Rapa Nui, y establece que la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble y las Inspecciones Comunales del Trabajo de San Carlos y Coelemu, pasan a formar parte de la recién creada XVI Región del Ñuble, conforme lo dispuesto en la Ley N° 21.033 (D.O.: 5.09.17). La Resolución exenta N° 1.550, 10.10.18, modifica Resolución exenta N° 55, 11.01.12, y precisa jurisdicción de las Inspecciones del Trabajo de la XVI Región de Ñuble. La Resolución exenta N° 2.000-1.329, 27.12.21, modifica Resolución exenta N° 55, 11.01.12, que refunde y sistematiza normas sobre existencia y funcionamiento de las Inspecciones del Trabajo, estableciendo que, a contar del 1 de enero de 2022, las comunas de Macul y La Granja, pasan a formar parte de la jurisdicción territorial de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida. La Resolución exenta N° 306, 18.03.22 (D.O.: 2.04.22), modifica Resolución exenta N° 55, 11.01.12, y crea, en la XIV Región de Los Ríos, nueva Inspección intermitente del Trabajo de Futrono. La Resolución exenta N° 2000-19.522, 8.08.24, modifica Resolución N° 55 exenta, de 2012, estableciendo que la Inspección Provincial del Trabajo de General Carrera tendrá una modalidad de atención de carácter permanente y su jurisdicción se extenderá sobre las comunas de Chile Chico, Cochrane, O'Higgins y Tortel, prescribiendo, además que la jurisdicción de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, se extenderá sobre las comunas de Coyhaique y Río Ibáñez.

[131] La Resolución N° 2.228 exenta, 30.12.15, deja sin efecto Circular N° 38, 19.04.11 y 47, 27.06.13, ambas del Departamento Jurídico y aprueba Manual de procedimientos Ley N° 20.285 sobre acceso a información pública Dirección del Trabajo. La Resolución N° 1.252 exenta, 29.09.21, deja sin efecto las Resoluciones exentas N°s 153, de 2018 y 664 de 2019, y delega facultad de firmar en solicitudes de acceso Ley N° 20.285.

[132] La Resolución exenta N° 2.027, 16.11.17, delega en los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo la facultad de declarar mediante resolución fundada, si una determinada labor es de carácter continuo o no, para los efectos de la procedencia del descanso dentro de la jornada destinada para colación.

[133] La Resolución exenta N° 1.490, 31.08.17, delega en el Jefe del Departamento de Inspección, en los Directores Regionales del Trabajo y en los Inspectores Provinciales y/o Comunales del Trabajo, la facultad consagrada al Director del Trabajo en el inciso final del artículo 377 del Código del Trabajo.

[134] La Resolución exenta N° 2000-18.615, 14.07.25, modifica delegación de facultades establecida mediante Resolución exenta N° 662, 25.05.21, y la Resolución exenta N° 2000-17.986, 22.07.24, en términos que indica, y delega las facultades que indica en funcionarios que señala. El punto 5 de la resolución referida se refiere específicamente a la delegación que recae en los Directores/as Regionales del Trabajo.

[135] Las Inspecciones del Trabajo, en el ámbito de sus respectivos territorios, están facultadas para ejercer su labor fiscalizadora en las Instituciones por las que se consulta, de acuerdo a lo previsto, en lo que interesa, en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, atribución que comprende la potestad para aplicar sanciones a éstas cuando corresponda. (Circular N° 135, de 1.12.10, del Departamento Jurídico. Boletín Oficial N° 264, enero 2011, p. 64).

[136] No existen modificaciones introducidas al procedimiento de constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, ante las Inspecciones del Trabajo respectivas, por lo que dichas oficinas continúan con la recepción de la designación de representantes del empleador y actas de elección de los representantes de los trabajadores, trámites previstos legalmente tanto para la constitución de dichos Comités, como para la renovación de los mismos. (Dictamen N° 1.553/018, 7.04.11).

[137] V. Carta de Compromisos de la Dirección del Trabajo que señala trámites, derechos y deberes de los usuarios y los compromisos del Servicio con los/as trabajadores/as, empleadores/as y público en general.

[138] Este reglamento no ha sido dictado.

[139] Este reglamento no ha sido dictado.

Título IV

DEL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES Y DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS INSPECTORES [140] [141] [142] [143] [144] [145] [146]

Artículo 23. Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento. [147]

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. [148] [149]

Artículo 24. En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales.

Artículo 25. Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A, que será aplicada por el Inspector fiscalizador. En caso de reincidencia el Inspector podrá duplicar el monto de la multa primitiva o aumentarla hasta el máximo precedentemente indicado. [150]

El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa

---

140 La Resolución exenta N° 1.248, 24.11.22, actualiza normativa sobre Sistema de Integridad de la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2.576, 6.06.23, aprueba Política de Integridad de la Dirección del Trabajo.

141 V. Código Global de Integridad de la Inspección del Trabajo aprobado por la Asamblea General Trianual de la Asociación Internacional de la Inspección del Trabajo (AIIT) en junio de 2008, y que pretende ser un corpus de principios adecuado para afianzar, alentar y promover la profesionalización de la inspección de trabajo en todo el mundo, fue publicado en Boletín Oficial N° 245, junio 2009, p. 17.

142 La Orden de Servicio N° 07, de 18.01.10, del Departamento Jurídico, imparte instrucciones sobre posibilidad de grabar las audiencias de conciliación. (Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 64).

143 La Orden de Servicio N° 07, 24.10.14, establece fiscalización electrónica y remota. La Circular N° 010, 27.01.15, informa e instruye tratamiento de las solicitudes de recursos administrativos originadas de multas administrativas aplicadas como resultado del programa nacional de fiscalización electrónica contra la evasión y elusión previsional (Circular N° 73, 23.10.14). La Circular N° 115, 1.12.15, informa segundo Programa Nacional de Fiscalización Electrónica Contra la Evasión y Elusión Previsional. La Circular N° 60, 31.05.16, informa e instruye tratamiento de las solicitudes de Recursos Administrativos originadas de multas aplicadas como resultado de este segundo programa.

144 De acuerdo con la Orden de Servicio N° 1, 8.01.16, los principios jurídicos que ordenan y garantizan un estándar de conducta funcionaria a seguir son los siguientes: Principio de Legalidad o Juricidad, artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y artículo 2° de la Ley N° 18.575; Principio de Probidad Administrativa, artículo 8° de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 13, 52, 53 y 62 N° 5, 6 y 8 de la Ley N° 18.575; artículo 11 de la Ley N° 19.880, y artículos 61, letra g) y 84, letra f) de la Ley N° 18.834; Principio de Servicialidad, artículo 3° de la Ley N° 18.575, y Principio de Imparcialidad, artículo 11 de la Ley N° 19.880.

145 La Resolución N° 1.241, 28.09.21, aprueba Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, y deja sin efecto la Resolución exenta N° 2.223, 27.12.16. La Resolución N° 663, 26.05.21, delega facultades para modificar y actualizar el Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo. La Circular N° 2.000-193, 2.08.23, imparte instrucciones que complementan y modifican, el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0 de octubre de 2021.

146 Véase el artículo 1, N° 13 de la Ley N° 21.389 (D.O.: 18.11.21), que modificó el inciso final del artículo 13 de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el artículo 7 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2000, del Ministerio de Justicia, el que establece obligaciones para empleadores, funcionarios de la Inspección del Trabajo o ministros de fe, presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, según corresponda, así como sanciones en los casos que se indican, todo en relación con pensión de alimentos.

147 V. Dictámenes N°s. 6.355/287, 18.11.96, y 1.766/148, 4.05.00.

148 V. N° 4 del artículo 464 de este Código, el cual señala que las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo, son títulos ejecutivos laborales.

149 El informe de fiscalización es aquel documento que emite un fiscalizador del Trabajo, mediante el cual da cuenta jurídica y técnica de los hechos constatados en terreno, a través de un procedimiento de fiscalización. El objetivo es que el fiscalizador, fundamente en los hechos y en el derecho la conclusión que determinó. Por lo anterior, los informes de fiscalización deberán tener un contenido redactado según una estructura uniforme predeterminada, en que se exponen los hechos constatados, sean infraccionales o no, y los argumentos que le permitieron arribar a una conclusión, citando las normas legales pertinentes que la sustentan. El informe de fiscalización, para que tenga un valor probatorio eficaz desde el punto de vista procesal, aplicando lo dispuesto en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, debe ser objetivo, completo, claro, conclusivo, con buena redacción, evitando las extensiones en divagaciones o interpretaciones personales de los fiscalizadores, en general, bien hecho en la forma y en el fondo. (Circular N° 95, de 18.08.10, del Departamento de Inspección. Boletín Oficial N° 260, septiembre 2010, p. 106).

150 El artículo 8° de la Ley N° 18.018, dispuso que las cifras en sueldos vitales deben expresarse en ingresos mínimos reajustables.

que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones.

Con todo, cesará la responsabilidad del patrón o empleador si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescriba, no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño.

Artículo 26. Los Inspectores del Trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del funcionario respectivo.

Artículo 27. Los Inspectores del Trabajo podrán actuar de oficio y aun fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo Jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada.

Artículo 28. En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral. [151] [152] [153] [154] [155] [156]

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.

Artículo 29. La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores de sindicatos o a los representantes de unos u otros, o cualquiera persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos. [157]

La comparecencia deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito.

No obstante lo anterior, cuando se estimare indispensable, la comparecencia deberá ser exclusivamente personal, circunstancia que deberá hacerse constar en la citación respectiva.

Artículo 30. La no comparecencia sin causa justificada a cualquier citación por intermedio de un funcionario de los Servicios del Trabajo o del Cuerpo de Carabineros, constituirá una infracción que será penada

---

151 El Dictamen 4.336/262, de 25.08.93, aclara la expresión "peligro inminente" a que alude este inciso.

152 Los Inspectores del Trabajo cuentan con atribuciones legales para sancionar con multa a beneficio fiscal, de cincuenta a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, a los Servicios Públicos y a las Municipalidades en el caso de ocurrir a su personal accidentes del trabajo fatales y graves, y detectarse infracción a la obligación de informar inmediatamente de estos hechos a la misma Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud, como de suspender en forma inmediata las faenas afectadas, y de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar del trabajo, y que la reanudación de faenas se podrá efectuar sólo previa comprobación por el organismo fiscalizador de que se han subsanado las deficiencias constatadas. (Dictamen N° 5.546/105, de 30.12.10).

153 El Dictamen N° 0859/008, de 22.02.13, concluye: 1) Resulta procedente que los Inspectores del Trabajo puedan sancionar con la multa establecida en el inciso 6° del artículo 76 de la Ley N° 16.744, a la empresa en la cual labora un estudiante en práctica, que sufre un accidente grave, de comprobarse que no se le proporcionó los elementos de protección personal adecuados al riesgo a que se exponía; no se le informó los riesgos propios de sus labores; ni las medidas preventivas ni los métodos de trabajo correctos, y la empresa no auto suspendió las faenas en forma inmediata. 2) De no haberse suspendido por la empresa las faenas en las cuales ocurrió el accidente grave al estudiante en práctica, resulta pertinente que el Inspector del Trabajo pueda ordenarla, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo. 3) Por accidente del trabajo grave para los efectos de la exigencia de las obligaciones y responsabilidades anotadas en el punto 1° de este informe, debe entenderse cualquier accidente que obligue a realizar a la victima maniobras de reanimación o rescate; o que ocurra por caída de altura de más de dos metros, o que provoque en forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; o involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena de que se trate.

154 La medida de suspensión inmediata de labores que puede ordenar el Inspector del Trabajo, según el artículo 28, inciso 1º, del D.F.L. Nº 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en caso de constatar la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral dice relación únicamente con normas de esta legislación que protegen directamente la vida y salud del trabajador, y no respecto de cualquier norma de tal legislación. Dictamen N° 4.726/332, 6.10.98.

155 No resulta conforme a derecho sancionar con la multa prevista en el artículo 25 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al empleador que quebranta la suspensión de obra o faena instruida por el Inspector del Trabajo por amenazar peligro inminente para la vida y salud de los trabajadores. Dictamen N° 1.941/53, 4.05.05.

156 El Dictamen N° 569/06, 11.02.19, respondiendo consultas sobre los efectos que han provocado las condiciones meteorológicas adversas que afectaron a las regiones de Arica y Parinacota, Iquique y Antofagasta en enero de 2019, para los trabajadores y empleadores de las zonas afectadas, señala que en caso de que, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, el inspector del trabajo ordene la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, cada situación será analizada caso a caso y fiscalizada conforme a la ley, doctrina e instrucciones vigentes, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios y, en el caso particular, de las zonas afectadas.

157 El Dictamen N° 1.680/017, de 22.04.13, señala que resulta jurídicamente procedente cursar infracciones por incomparecencia y/o no presentación de documentación laboral al Síndico de Quiebras, en su calidad de representante de la empresa que se encuentre bajo esa condición en continuidad de giro.

con multa de uno a cinco sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago. Si se trata de trabajadores dependientes en general, la multa será de un décimo a uno de dicho sueldo vital mensual. [158]

Artículo 31. Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. [159] [160]

Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones. [161] [162] [163] [164] [165] [166] [167] [168] [169] [170]

Artículo 32. La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento que será aplicada por el Inspector del Trabajo que la constató. [171]

Artículo 33. El procedimiento para la aplicación de las multas administrativas contempladas en este decreto con fuerza de ley se sujetará al que determina el artículo 2° de la ley número 14.972. [172] [173]

Artículo 34. En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia. [174]

---

158 El Dictamen N° 530/21, 14.04.23, concluye que las citaciones realizadas en forma electrónica por los funcionarios de esta Dirección producen los mismos efectos legales que aquellas efectuadas en forma presencial y, en consecuencia, dan cumplimiento a los requisitos a que se refiere este artículo.

159 El Dictamen N° 1.680/017, de 22.04.13, señala que resulta jurídicamente procedente cursar infracciones por incomparecencia y/o no presentación de documentación laboral al Síndico de Quiebras, en su calidad de representante de la empresa que se encuentre bajo esa condición en continuidad de giro.

160 La centralización de documentación -en papel o en formato electrónico- que emana de las relaciones laborales debe contar -en forma previa a su materialización- con la autorización de esta Dirección, para lo cual los interesados deben dar cumplimiento a la regulación administrativa respectiva y a lo señalado mediante Dictamen N° 3.161/064, de 29.07.2008, que establece los requisitos para considerar que un software de centralización de documentación da cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 31, del D.F.L. N° 2, de 1967. (Dictamen N° 0789/015, 16.02.15).

161 El Dictamen N° 7.053/160, de 28.09.90, concluye que "el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral, tributaria y contable es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones labores, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que por lo tanto no podría ser inferior a los plazos de cada uno de los diversos derechos y acciones".

162 El Dictamen N° 8.003/321, de 11.12.95, absuelve diversas consultas relativas a los comprobantes de pago de remuneraciones y al período durante el cual el empleador debe conservar el registro de asistencia para los efectos del cobro de las horas extraordinarias.

163 El artículo 513 del Código del Trabajo, prescribe: "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 D.F.L. 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.".

164 La Orden de Servicio N° 2.000- 6, 11.03.24, actualiza instrucciones para la tramitación de solicitudes de autorización para centralizar la documentación laboral y previsional.

165 Lo dispuesto en este inciso no debe ser un obstáculo para el desarrollo de procesos informáticos cuando en la práctica éstos guarden una debida armonía entre modernidad y eficiencia, al permitir el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y faciliten la labor fiscalizadora de los organismos competentes. (Dictámenes N°s. 0789/015, 16.02.15, y 3.161/064, 29.07.08).

166 No existe impedimento para que la Corporación Nacional del Cobre de Chile implemente un sistema de emisión, firma, gestión y envío de la documentación electrónica que deriva de las relaciones laborales, incluida la copia del reglamento interno contemplada en el inciso 2° del artículo 156 del Código del Trabajo, en la medida que el software seleccionado cumpla con los requisitos indicados en el presente informe (Dictamen N° 789/015, 16.02.15).

167 El Dictamen N° 4.125/209, 5.07.95, concluye que no existe inconveniente jurídico para que los empleadores utilicen los sistemas de microcopia o micrograbados de la documentación laboral y previsional en los términos previstos por la Ley 18.845, pudiendo destruir posteriormente sólo los documentos originales que la misma ley autoriza en los plazos y de acuerdo al procedimiento que ella establece.

168 No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el presente informe. (Dictamen N° 155/04, 11.01.16).

169 No existe impedimento para que los empleadores traspasen su plataforma de documentación laboral de formato de papel a electrónico, en la medida que el proceso de transición se realice en los términos indicados en el Dictamen N° 155/04, 11.01.16.

170 El artículo 3 bis del Decreto N° 71, de 1996, del M. del Trabajo y Previsión Social, que aprobó el Reglamento para la aplicación de la Ley N° 19.404, dispone que la empresa principal o la usuaria según corresponda, para efectos de la calificación de trabajo pesado de un determinado puesto de trabajo (inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 19.404), debe mantener en la faena, obra o servicio, o lugar donde se presten los servicios un registro actualizado en papel y/o soporte digital de a lo menos los siguientes antecedentes: a) Copia del o los dictámenes ejecutoriados de la Comisión Ergonómica Nacional, que califican uno o más puestos de trabajo de la empresa como pesado, y b) Una relación detallada de los trabajadores que sirven esos puestos, sean directamente para la entidad empleadora o bien para una empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios. Este registro deberá estar disponible cuando sea requerido por la Inspección del Trabajo, de conformidad con el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

171 El artículo 8° de la Ley N° 18.018, dispuso que las cifras en sueldos vitales deben expresarse en ingresos mínimos reajustables.

172 El artículo 2° de la Ley N° 18.620 (refundida en el D.F.L. N° 1/2.002, actual texto del Código del Trabajo) derogó la Ley N° 14.972, por lo que la referencia indicada, debe entenderse hecha al artículo 503 del Código del Trabajo.

173 La Dirección del Trabajo puede aplicar, entre otras, las multas administrativas por infracciones que se detallan en el Tipificador de infracciones preparado por el Departamento de Inspección.

174 La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades del establecimiento o faena afectado, estando prohibido para el empleador realizar cualquier actividad de carácter productiva dentro o fuera del establecimiento, aun cuando ésta no importe rotura de sellos.
Durante la vigencia de la medida de clausura, el empleador tampoco puede decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñen en el establecimiento o faena de que se trate (Dictamen N° 6.077/405, de 10.12.98).

Artículo 35. Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura.

Artículo 36. La parte afectada con la orden de clausura podrá reclamar dentro de tercero día de ser notificada, ante los Juzgados del Trabajo y se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 7° de la Ley N° 16.455. [175]

Artículo 37. Las clausuras a que se refieren los artículos anteriores se harán efectivas a contar desde el vigésimo día siguiente a la notificación de la resolución que la decrete. El Tribunal que conozca del reclamo a que se refiere el artículo precedente, podrá decretar la suspensión de la orden de clausura, siempre que se le acompañen antecedentes que justifiquen su resolución.

Artículo 38. Durante el período de clausura, que se estimará como efectivamente trabajado para todos los efectos legales, los empleadores y patrones estarán obligados a pagar a sus trabajadores las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo. Si la remuneración es a comisión sobre las ventas, o si es por trabajo a trato, el sueldo o salario se determinará de acuerdo con el promedio ganado en los últimos seis meses, o en el tiempo efectivamente trabajado si fuere inferior.

Artículo 39. Todas las notificaciones que se hagan por la autoridad administrativa sobre infracciones a la presente ley, serán válidas por la sola circunstancia de hacerse a la persona que aparezca a cargo del establecimiento respectivo en el momento de practicárselas, y si nadie hay allí, o si por cualquier causa no es posible entregar dichas copias a las personas que en ellas se encuentren, se fijará en la puerta del establecimiento o faena un aviso que dé noticia de la resolución. Queda establecido, por el solo ministerio de la ley, habilitación de día y hora para llevar a efecto estas notificaciones.

El procedimiento ejecutivo para obtener el pago de una multa impuesta por resolución ejecutoriada será el señalado en el artículo 560 del Código del Trabajo, entendiéndose que la medida que contempla el inciso 3° de dicho artículo podrá decretarse si la multa no fuere pagada dentro del décimo día de practicado el requerimiento. Lo anterior regirá también en el caso de las multas aplicadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 2° de la ley número 14.972.

En las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia no se aplicará lo establecido en el artículo 70 de la Ley sobre Colegio de Abogados, y las notificaciones, embargos y otras actuaciones que la ley encomiende a los empleados del Tribunal o a Carabineros, podrán realizarse también por otras personas a quienes el Tribunal encomiende dichas funciones de acuerdo con las normas impartidas por la Corte Suprema. [176] [177] [178]

---

[175] La citada Ley N° 16.455, de 6.04.66, fue derogada por la letra d) del artículo 4° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

[176] El citado Art. 70 de la Ley N° 4.409, de 9.10.41, que aprobó la Ley del Colegio de Abogados, se refería a la obligación del Fisco y de las instituciones semifiscales de constituir procuradores que sean abogados. Ver arts. 1° y 7° del D.L. N° 3.621, de 7.02.81, que aprobó normas sobre colegios profesionales.

[177] Las circulares N°s. 21, de 1987, y 164, de 1995 (Boletín Oficial N° 84, enero 1996, p. 87), instruyen sobre pago de multas. La Resolución N° 100, de 1998, conjunta de la Dirección del Trabajo y del Servicio de Tesorerías, traspasa al Servicio de Tesorerías la cobranza de las multas aplicadas por la Dirección del Trabajo (Boletín Oficial N° 112, mayo 1998, p. 42).

[178] La Excma. Corte Suprema de Justicia ha instruido a los Tribunales de la República mediante los siguientes Autos Acordados:
14 de enero de 1942:
"Teniendo presente que el cumplimiento de las leyes del trabajo impuesto a los funcionarios del ramo, no importa la profesión de abogado, ofíciese a los Tribunales de Alzada a fin de que instruyan a los jueces de su jurisdicción en el sentido de no exigir firma de abogado en las actuaciones de los funcionarios antes nombrados relativas al desempeño de sus cargos". 8 de agosto de 1986, ratifica Auto Acordado anterior:
"Téngase por ratificado el acuerdo de esta Corte Suprema de 14 de enero de 1942 en los siguientes términos: "teniendo presente que el cumplimiento de las leyes del trabajo impuesto a los funcionarios del ramo, no importa el ejercicio de la profesión de abogado, ofíciese a las Cortes de Apelaciones a fin de que instruyan a los jueces de su jurisdicción en el sentido de no exigir firma de abogado en las actuaciones de los funcionarios antes nombrados relativas al desempeño de sus cargos. Transcríbase a las Cortes de Apelaciones del país y comuníquese al Ministerio de Justicia". 14 de diciembre de 1970, el que dispuso:
"instruir a los diversos Tribunales de la República para que, en las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia, los Inspectores del Trabajo y Jefes de Oficinas Provinciales, Departamentales y Comunales, a propuesta de la Dirección del Trabajo, designen en ellos un funcionario de esos servicios para la práctica de requerimientos de pago y trabas de embargos. El Tribunal de alzada correspondiente –Cortes de Apelaciones o del Trabajo– podrá privar de estas atribuciones a los funcionarios nombrados, en los casos en que procedería separar de su cargo a los receptores ordinarios".
18 de marzo de 1971, que amplió el Auto Acordado anterior: "en el sentido de instruir a los diversos Tribunales de la República para que en las causas en que sean parte la Dirección del Trabajo o las Inspecciones de su dependencia acepten para la práctica de notificaciones, embargos y otras actuaciones que la ley encomiende a los empleados del Tribunal o a Carabineros, a las personas designadas para tal efecto por el Servicio mencionado a través de su dependencia respectiva.
Será facultativo para dicho Servicio hacer la designación. De no hacerla se entenderá que las diligencias deberán ser practicadas por funcionarios del Tribunal o Carabineros".
28 de mayo de 1982, ratifica acuerdos de 1970 y 1971:
"Atendido lo dispuesto en el artículo 11 del D.L. 3.648 y 5° de la Ley 17.992 se ratifican las instrucciones impartidas por esta Corte Suprema en los acuerdos del Tribunal Pleno de 14 de diciembre de 1970 y 18 de marzo de 1971".
24 de junio de 1988, última ratificación de Autos Acordados citados precedentemente:
"Atendido lo que se expresa en el oficio que antecede del Ministerio del Trabajo, y atendido lo dispuesto en el artículo 39 del D.F.L. 2, que fija la estructura y funciones de la Dirección del Trabajo, precepto que reglamenta el procedimiento ejecutivo para obtener el pago de las multas impuestas por ese organismo, se ratifican las instrucciones contenidas en los Acuerdos del Tribunal Pleno de 14 de diciembre de 1970, 18 de marzo de 1971 y 28 de mayo de 1982, los que se transcribirán conjuntamente con éste a las Cortes de Apelaciones del país para que los pongan en conocimiento de los Juzgados de su dependencia".

Título V

PROHIBICIONES [179] [180] [181] [182] [183]

Artículo 40. Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo. [184]

Artículo 41. Prohíbese a los funcionarios del Servicio, bajo las mismas sanciones señaladas en el inciso 1° del artículo anterior, desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometen el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes.

[179] El Art. 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1981, agregado por la letra D del Art. 1° del D.L. N° 3.628, de 25.02.81, y sustituido por la letra A del Art. 37 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, se refiere a las prohibiciones e incompatibilidades que afectan al personal de las entidades fiscalizadoras regidas por el Título I del citado D.L. N° 3.551.

[180] El párrafo 5° de la Ley N° 18.834, que aprobó el Estatuto Administrativo se refiere a las prohibiciones generales aplicables a los funcionarios públicos. La Ley N° 19.653, incorporó un título III nuevo sobre probidad administrativa a la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado.

[181] La Orden de Servicio N° 06, 8.05.15, de la Oficina de Contraloría, imparte instrucciones de actuación de los funcionarios de la Dirección del Trabajo, respecto a la recepción de regalos u obsequios en el ejercicio de sus cargos. (Aprobada por Resolución exenta N° 840, 8.06.15).

[182] De acuerdo con la Orden de Servicio N° 1, 8.01.16, los principios jurídicos que ordenan y garantizan un estándar de conducta funcionaria a seguir son los siguientes: Principio de Legalidad o Juricidad, artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y artículo 2° de la Ley N° 18.575; Principio de Probidad Administrativa, artículo 8° de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 13, 52, 53 y 62 N° 5, 6 y 8 de la Ley N° 18.575; artículo 11 de la Ley N° 19.880, y artículos 61, letra g) y 84, letra f) de la Ley N° 18.834; Principio de Servicialidad, artículo 3° de la Ley N° 18.575, y Principio de Imparcialidad, artículo 11 de la Ley N° 19.880.

[183] La Resolución N° 1.954 exenta, 6.11.17, aprueba Manual de prevención de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos funcionarios en la Dirección del Trabajo e instruye su aplicación inmediata, en relación con lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 3° de la Ley N° 19.913.

[184] El citado Art. 246 del Código Penal, prescribe: "El empleado público que revelare los secretos de que tenga conocimiento por razón de su oficio o entregare indebidamente papeles o copia de papeles que tenga a su cargo y no deban ser publicados, incurrirá en las penas de suspensión del empleo en sus grados mínimo a medio o multa de seis a veinte unidades tributarias mensuales, o bien en ambas conjuntamente.
"Si de la revelación o entrega resultare grave daño para la causa pública, las penas serán reclusión mayor en cualquiera de sus grados y multa de veintiuna a treinta unidades tributarias mensuales.
"Las penas señaladas en los incisos anteriores se aplicarán, según corresponda, al empleado público que indebidamente anticipare en cualquier forma el conocimiento de documentos, actos o papeles que tenga a su cargo y que deban ser publicados."

Título VI
DE LAS DENUNCIAS Y FISCALIZACIONES

Artículo 42. Cualquier persona podrá denunciar ante los Inspectores del Trabajo y demás funcionarios competentes, las infracciones de que tenga conocimiento.

A petición expresa del recurrente se le dará el carácter de "confidencial" a estas denuncias, si fuere procedente a juicio del Jefe Superior inmediato. [185]

Artículo 43. Los comerciantes, industriales y las instituciones que ocupen empleados u obreros, al solicitar o renovar sus patentes, deberán acreditar, por medio de certificados de las respectivas Instituciones de Previsión y de los Servicios del Trabajo, que están al día en el pago de las imposiciones de su personal y que no tienen pendiente el integro de multas administrativas, aplicadas en su contra por incumplimiento de las leyes o reglamentos laborales o previsionales. [186]

Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente.

Lo mismo regirá en el caso de los establecimientos educacionales subvencionados por el Estado.

El Director del Trabajo estará facultado para autorizar que los certificados a que se refiere este artículo, expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio del contratista, tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualesquiera sea el lugar en que se desarrollen. Esta facultad podrá delegarla en el Inspector del Trabajo respectivo. [187] [188]

Artículo 44. Si existieran reclamos pendientes, se dejará constancia en los certificados aludidos en el artículo anterior de las sumas que ellos representan, con indicación de los obreros y empleados afectados. Si el reclamo fuera de monto indeterminado, la correspondiente Inspección del Trabajo apreciará y fijará en el respectivo certificado las sumas reclamadas. La institución a quien le corresponda hacer la cancelación de los estados de pago o devolución de las garantías hará, bajo su responsabilidad, las retenciones del caso. Estas sólo serán devueltas a los interesados previa certificación de la Inspección del Trabajo respectiva de haberse solucionado el o los reclamos que las originen.

En casos especiales, que calificará el Director del Trabajo, podrá limitarse la retención a lo que éste señale. [189]

Artículo 45. Sin perjuicio de las atribuciones de los Inspectores, el Director podrá encomendar labores fiscalizadoras a cualquier otro funcionario del Servicio, pudiendo actuar, en tal caso, los funcionarios designados con las facultades y obligaciones de los Inspectores del Trabajo. Del desempeño eficiente en estas comisiones se dejará expresa constancia en la hoja de servicios del o de los funcionarios designados.

---

185 El Dictamen N° 2.297/024, de 24.06.14, concluye: Resulta procedente actuar ante los Servicios del Trabajo mediante mandatario, en especial para efectos de deducir denuncias por infracción laboral a nombre y en lugar de la organización sindical o de los trabajadores representados, en tanto conste la calidad de apoderado en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 22 de la Ley N° 19.880, a saber, en escritura pública o documento privado suscrito ante notario, y se cumplan los restantes supuestos señalados en el cuerpo de este informe.

186 El artículo 23 del D.L. N° 1.532, de 1976, derogó el artículo 15 de la Ley N° 17.066 y todas las disposiciones legales o reglamentarias que condicionaban el pago de impuestos o derechos municipales al cumplimiento previo de tributos u obligaciones fiscales o de carácter previsional, en razón de lo cual este inciso debe entenderse derogado.

187 Este inciso fue agregado por el artículo 3° de la Ley N° 19.481.

188 La Circular N° 51, 19.08.14, del Depto. de Inspección, actualiza procedimiento para solicitar y emitir Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de antecedentes laborales y previsionales.

189 El Dictamen N° 1.882/46, de 15.05.03, concluye que los Servicios del Trabajo están facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores derivados de una relación laboral extinguida, de instruir el pago de prestaciones adeudadas, de aplicar las sanciones administrativas por infracciones laborales o previsionales que se detecten, en todos los casos en que no se verifique controversia en cuanto a la existencia misma del derecho que se reclama, evento este último en el cual la competencia corresponde necesariamente a los Juzgados de Letras del Trabajo.

Título VII

DEL PERSONAL [190] [191] [192] [193] [194] [195] [196] [197] [198] [199] [200] [201] [202] [203] [204] [205] [206] [207] [208] [209] [210] [211] [212] [213]

Artículo 46. Los cargos de Director y Subdirector serán de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Artículo 47. Los cargos de Jefe del Departamento Administrativo, de Presidente de la Junta de Conciliación de Santiago y de Inspectores Provinciales de Inspecciones de primera categoría, serán

[190] La Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), establece diversas disposiciones sobre el personal de la Dirección del Trabajo como normas para fijar las plantas y realizar el encasillamiento del personal, así como sobre ingreso y remuneraciones, entre otras, todas las cuales tienen vigencia diferida conforme se indica en el articulado transitorio de esa ley. El Decreto con Fuerza de Ley N° 1, 27.04.22 (D.O.: 29.06.22), del M. de Hacienda, fija plantas de personal de la Dirección del Trabajo y regula otras materias que indica. Los arts. 1° al 19 del D.L. N° 3.551, de 1981, se refieren a las normas aplicables al personal y a las remuneraciones de la Dirección del Trabajo y demás instituciones fiscalizadoras que se indican. El Decreto N° 69, 14.09.22, aprueba Reglamento para la aplicación de la asignación especial de calidad de servicio de la Dirección del Trabajo establecida en el artículo 6 de la Ley N° 21.327. El Decreto N° 32, 29.07.24, del M. del Trabajo y Previsión Social (D.O.: 4.11.24), aprueba Reglamento que establece criterios para definir los niveles de complejidad de las unidades de la Dirección del Trabajo afectas a la asignación de responsabilidad regulada en el artículo 5° de la Ley N° 21.327, conforme con lo dispuesto en el inciso final del precitado artículo. La Circular N° 2000-195, 4.06.25, imparte instrucciones respecto turno de la Ley 21.327 de modernización de la Dirección del Trabajo y establece criterios para su aplicación.
La Ley N° 19.240, sustituyó las Plantas de Personal de la Dirección del Trabajo que fijó el D.F.L. N° 4, de 1990, del M. del Trabajo y Previsión Social, para adecuar la planta y escalafones del Servicio conforme al artículo 5° de la Ley N° 18.834.
En armonía con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, el artículo 156, letra e) del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), dispone que el personal que cumple funciones fiscalizadoras en la Dirección del Trabajo, entre otros organismos, se regirá por estatutos de carácter especial –no dictados a la fecha–, sujetándose a las normas del Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por éstos.
El Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del M. de Interior, aprobó el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), (Reglamento General). El Decreto N° 98, de 1998, del Trabajo, establece un Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Dirección del Trabajo.
El Decreto N° 1.539, de 2000, del Ministerio de Relaciones Exteriores, promulga el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración pública.
El Decreto N° 594, de 15.09.99, del Ministerio de Salud, aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo públicos.
La Resolución N° 2.621 exenta, 26.10.20, aprueba Reglamento interno de higiene y seguridad de la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución N° 1.487, 28.12.20.
La Resolución exenta N° 513, 18.03.20, imparte instrucciones sobre la actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales y su implementación en la Dirección del Trabajo y deja sin efecto la Resolución exenta N° 808 sobre la materia.
La Resolución exenta N° 2.569, 15.11.19, aprueba política de drogas y alcohol de la Dirección del Trabajo y el protocolo de actuación en casos de consumo.
La Resolución exenta N° 2.570, 15.11.19, aprueba texto de Protocolo de conciliación vida personal y familiar con el trabajo, de la Dirección del Trabajo.
La Resolución exenta N° 295, 16.03.22, aprueba procedimiento de catastro de funcionarios/as con licencias médicas extensas de la Dirección del Trabajo.
La Resolución exenta N° 2000-8.897, 8.04.25, imparte instrucciones sobre la implementación del sistema de riesgos psicosociales en la Dirección del Trabajo.

[191] El Decreto con Fuerza de Ley N° 3, 12.04.17, del Ministerio de Hacienda (D.O.: 27.05.17), determina para la Dirección del Trabajo, los cargos que tendrán la calidad de altos directivos públicos.

[192] La Resolución exenta N° 1.248, 24.11.22, actualiza normativa sobre Sistema de Integridad de la Dirección del Trabajo. La Resolución exenta N° 2.576, 6.06.23, aprueba Política de Integridad de la Dirección del Trabajo.

[193] El D.S. N° 41, de Previsión Social, de 16.05.97, aprobó el Reglamento del Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

[194] La Ley N° 18.323, de 12.07.84, facultó al personal y a los jubilados de las Subsecretarías del Trabajo y Previsión Social, para afiliarse al Servicio de Bienestar de la Dirección del Trabajo.

[195] El Art. 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1981, agregado por la letra D del Art. 1° del D.L. N° 3.628, de 25.02.81, y sustituido por la letra A del Art. 37 de la Ley N° 18.091, de 30.12.81, se refiere a las prohibiciones e incompatibilidades que afectan al personal de las entidades fiscalizadoras regidas por el Título I del citado D.L. N° 3.551.

[196] La Ley N° 19.994, de 2004, crea asignación de estimulo y desempeño y proporciona normas sobre carrera funcionaria para los trabajadores de la Dirección del Trabajo. El Decreto N° 35, de 2005, del Trabajo, aprueba el Reglamento para la aplicación de la asignación de estimulo y desempeño establecida en el Título I de la Ley N° 19.994. El artículo 11 de la Ley N° 21.327 (D.O.: 30.04.21), deroga los artículos 1 a 7 de la Ley N° 19.994, conforme a lo establecido en su artículo noveno transitorio.

[197] La Ley N° 19.296, establece normas sobre asociación de funcionarios de la administración del Estado (V. Boletín Oficial N° 208, mayo 2006, p. 58).

[198] La Resolución N° 1.545 (exenta), de 1.12.11, del Departamento de Recursos Humanos, modifica Resolución exenta N° 1145 de 15 de octubre de 1999 en el sentido que indica y establece integrantes del Comité Bipartito de Capacitación. Deja sin efecto Resoluciones Exentas que señala. (Boletín Oficial N° 276, enero 2012, p. 105).
La Resolución exenta N° 1.242, de 23.07.14, modifica Resolución exenta N° 1.545, de 1.12.11, en el sentido de dejar establecido que integran de manera permanente el Comité Bipartito de Capacitación, en representación del empleador los funcionarios que ejercen las jefaturas de los Departamentos de Inspección, de Relaciones Laborales y de Recursos Humanos.

[199] La Orden de Servicio N° 2000-4, 8.03.24, instruye sobre procedimiento de solicitud y utilización de trabajo extraordinario para la Dirección del Trabajo y la jornada de trabajo.

[200] La Circular N° 92, 30.12.14, del Departamento Recursos Humanos, imparte instrucciones sobre el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad dentro de la Dirección del Trabajo.

[201] La Circular N° 26, 28.03.18, instruye sobre procedencia, pago y control de viáticos dentro del territorio nacional y deja sin efecto Circular N° 01, 7.01.15.

[202] La Resolución N° 2.274 exenta, 30.12.16, aprueba procedimiento de actuación frente a la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que afecten al personal de la Dirección del Trabajo.

[203] La Resolución exenta N° 100, 25.01.18, establece que todas las funciones y denominaciones relativas a "Recursos humanos" pasarán a ser "Gestión y Desarrollo de Personas". Deja sin efecto Resolución N° 328, 3.05.11.

[204] El Decreto N° 65, 20.11.17, del M. del Trabajo y Previsión Social aprobó el Reglamento del artículo 45 de la Ley N° 20.422, que establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

[205] La Resolución afecta N° 01, 11.05.17, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas.
La Resolución N° 2, 17.10.17, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba normas de aplicación general en materias de participación funcionaria, cumplimiento de estándares en formación y capacitación de funcionarios públicos, rol de jefaturas en dirección de equipos y gestión de desempeño individual y sistema de calificaciones, para todos los servicios públicos, conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

[206] La Resolución N° 93 exenta, 26.01.21, modifica política de inclusión laboral de la Dirección del Trabajo, aprobada por Resolución exenta N° 1.085, 17.09.20.

[207] La Circular N° 13, 15.02.21, imparte instrucciones sobre buen trato y reconocimiento en los espacios laborales, y deja sin efecto Circular N° 64, 19.11.19, que imparte instrucciones sobre buen trato y ambientes laborales saludables y Circular N° 71, 13.12.19, que modifica reportabilidad de la circular antes mencionada.

[208] La Resolución exenta N° 855, 22.08.22 (D.O.: 2.09.22), aprueba Circular N° 49, 10.08.22 (D.O.: 18.08.22), que Instruye sobre Materias de Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Interés.

[209] La Dirección del Trabajo, en el marco de su centenario y del sistema de integridad, ha actualizado su Código de Ética, versión 2.0, instrumento que contiene valores y conductas para el correcto ejercicio de la función pública, que permita generar relaciones respetuosas entre las personas funcionarias y un mejor servicio hacia nuestros usuarios y usuarias, (Oficina de Contraloría, junio de 2024).

[210] La Resolución exenta N° 2.000-22.247, 6.09.24, aprueba Diccionario de Valores y Competencias Conductuales de la Dirección del Trabajo.

[211] La Resolución exenta N° 2000-13.750, 30.05.25, aprueba procedimiento de bienvenida y adaptación al puesto de trabajo.

[212] La Orden de servicio N° 03, 30.07.25, establece nueva tramitación para ejercer el derecho previsto en el artículo 90 de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo y un sistema de defensa funcionaria, imparte instrucciones sobre la materia y deja sin efecto Orden de Servicio N° 05, de 23 de junio de 2008.

[213] La Resolución exenta N° 2000-19278, 29.06.26. Aprueba actualización de Instructivo de Asignación de Viviendas Fiscales.

de libre designación del Presidente de la República. Estos últimos deberán ser designados de entre el personal de la Escala Directiva, Profesional y Técnica.

Artículo 48. El ingreso al Servicio se hará por concurso de oposición y antecedentes. En caso de que en un concurso para proveer determinado cargo para el cual se exijan algunos requisitos establecidos en el presente decreto con fuerza de ley no se presentara candidato idóneo, se podrá abrir un nuevo concurso en el cual se elimine uno o más de dichos requisitos.

Artículo 49. Al hacerse un llamado a concurso para ingresar al Servicio, el Director del Trabajo podrá determinar las plazas que según la naturaleza y calidad de la función deban ser llenadas en forma exclusiva por varones o mujeres.

Artículo 50. El personal podrá ser destinado por ascenso, permuta o por solicitud del interesado calificada por la Jefatura o por necesidades de servicio. Esta última circunstancia se estimará esencial y el Director del Trabajo podrá invocarla en cualquier momento sin que por ningún concepto pueda interpretarse como medida disciplinaría, si no mediare expresa declaración en tal sentido, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 100 y 101 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. [214]

Artículo 51. La subrogación de un Jefe de Departamento corresponderá al Jefe de Unidad más antiguo dentro de la categoría, del mismo Departamento.

Artículo 52. La subrogación de un Jefe de Oficina de las establecidas en el artículo 4° corresponderá al funcionario de mayor jerarquía de la misma oficina.

Artículo 53. Cuando el Servicio lo requiera se podrá encomendar accidentalmente a cualquier funcionario la ejecución de trabajos que correspondan a su preparación especial, o a sus aptitudes, aun cuando no estén comprendidas entre las que le son propias del empleo que ocupa.

La diligencia con que el funcionario cumpliere estas tareas se hará constar en su hoja de servicio y se tomará en cuenta en forma preferente en la calificación correspondiente.

Artículo 54. Las dotaciones de personal de las distintas dependencias como asimismo la categoría o grado necesario para desempeñar un cargo y la ubicación de las funciones, deberán ser determinados por el Reglamento Orgánico General del Servicio. [215]

Artículo 55. La Junta Calificadora estará integrada por los Jefes de Departamento, el representante del Personal y el Subdirector del Trabajo que la presidirá.

El Reglamento Orgánico General del Servicio contendrá las disposiciones que sustituirán el actual sistema de calificaciones anuales del personal y deberá considerar, a lo menos, los siguientes aspectos:

a) Funcionamiento de la Junta Calificadora y causales de inhabilitación de todos o algunos de sus miembros;

b) Especificación del personal afecto al régimen de calificación, normas y factores objetivos que se tomarán en cuenta en el proceso de calificación y evaluación;

c) Sistema de apelación, y

d) Procedimiento a que se sujetará el sistema de calificación. [216] [217]

Artículo 56. Sólo podrán ocupar los cargos que se indican las personas que cumplan con los requisitos que a continuación se señalan:

---

[214] El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

[215] Este reglamento no ha sido dictado.

[216] Este reglamento no ha sido dictado.

[217] El sistema de calificación que contempla este artículo debe entenderse tácitamente derogado por el Párrafo 3°, de las Calificaciones, del Título II, de la Carrera Funcionaria, del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), y reglamentado por el Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del Ministerio del Interior. El Decreto N° 1.825, de 7.09.98, del M. de Interior, aprobó el Reglamento de Calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo (Reglamento General). El Decreto N° 98, de 1998, del Trabajo, establece un Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Dirección del Trabajo.

a) Director del Trabajo; Subdirector del Trabajo; Jefe del Departamento Jurídico; Abogado Jefe de Sección o Abogado del Departamento Jurídico; de las Asesorías Jurídicas de las Inspecciones Provinciales; de la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, y de las Comisiones Mixtas de Sueldos: Abogado. [218]

b) Jefe de los Departamentos de Inspección, Organizaciones Sindicales y Administrativo: Inspector, Contador Colegiado y funcionario, respectivamente, con 3 o más años en el Servicio o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dichos cargos.

c) Jefe del Departamento de Negociación Colectiva y Presidente de la Junta Permanente de Conciliación de Santiago: Licencia Secundaria. [219]

d) Contralor Jefe: Inspector que se haya desempeñado como Inspector Provincial o en cargos equivalentes o superiores a lo menos durante una año, o Abogado con 3 o más años de antigüedad en el Servicio.

e) Contralores: Inspector.

f) Jefe de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones: Contador-Auditor colegiado o persona que tenga título profesional universitario otorgado por universidad del Estado u otra reconocida por éste, o que haya realizado estudios universitarios completos y que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en las materias específicas de dicho cargo.

g) Jefe de la Oficina de Estudios, Organización y Métodos: Inspector con 3 o más años en el Servicio.

h) Jefe de la Oficina de Relaciones Públicas: Periodista colegiado.

i) Jefe de la Unidad de Contabilidad Sindical del Departamento de Organizaciones Sindicales; Jefe de la Unidad de Presupuesto del Departamento Administrativo: Contador colegiado.

j) Economista y Estadístico de la Oficina de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones: Título profesional universitario otorgado por universidad del Estado o reconocida por éste o persona que demuestre especial experiencia o conocimientos técnicos en la materias específicas de dichos cargos.

k) Especialista en Organización y Métodos: Inspector.

l) Para ingresar a los demás cargos del Escalafón Administrativo: Sexto año de Humanidades rendido o estudios equivalentes calificados por el Ministerio de Educación Pública. [220] [221]

[218] Las normas relacionadas con las Comisiones Mixtas de Sueldos se encontraban en los arts. 4° al 17 de la Ley N° 7.295, de 22.10.42, la que fue derogada por el N° 10 del Art. 6° de la Ley N° 18.018, de 14.08.81.

[219] Los D.L. N°s. 275, de 18.01.74 (Art. trans.); 670, de 2.10.74 (Art. 27) y 1.275, de 2.12.75, (Art. 6°) se refieren a la suspensión del funcionamiento de todas las Juntas de Conciliación.

[220] Este artículo debe entenderse tácitamente derogado por el artículo 12 del D.L. N° 3.551, de 1981, vigente en virtud de los artículos 45 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, y 156 y 4° transitorio del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834).

[221] El artículo 2° de la Ley N° 19.240, que sustituyó las plantas de personal de la Dirección del Trabajo, establece los requisitos vigentes para el ingreso y promoción a sus plantas.

Título VIII

DE LA ESCUELA TÉCNICA DEL SERVICIO Y DE LOS REQUISITOS DE INGRESO Y ASCENSO [222] [223]

Artículo 57. Créase en la Dirección del Trabajo, dependiendo del Subdirector, la Escuela Técnica de Entrenamiento, Capacitación y Perfeccionamiento de los funcionarios y los postulantes del Servicio.

La organización, funcionamiento y los requisitos de ingreso a ella estarán determinados en el Reglamento Orgánico General del Servicio. [224] [225]

Artículo 58. Para ser designado Inspector del Trabajo será necesario estar en posesión de licencia secundaria y aprobar los exámenes de los cursos de capacitación y entrenamiento en la Escuela a que se refiere el artículo anterior. [226] [227]

Artículo 59. Los funcionarios que deseen postular a un cargo superior, deberán seguir los cursos de perfeccionamiento en la Escuela Técnica del Servicio y aprobar los exámenes pertinentes.

No obstante, si correspondiere proveer un cargo por ascenso y el curso no se hubiere verificado, no regirá la exigencia del inciso anterior y el cargo se proveerá de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo. [228] [229]

[222] La Resolución N° 1.737 (exenta), de 31.12.09, aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo (Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 66).

[223] El artículo 50 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, se refiere a la capacitación y el perfeccionamiento en el desempeño de la función pública. El Párrafo 2° de la Capacitación del Título II del Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834), artículos 21 al 26, define y precisa los tipos de capacitación vigentes y otras.

[224] Este reglamento no ha sido dictado.

[225] La Resolución N° 1.737 (exenta), de 31.12.09, aprueba Reglamento de Escuela Técnica de Formación de la Dirección del Trabajo. (Boletín Oficial N° 253, febrero 2010, p. 66).

[226] Los funcionarios de la Dirección "que no forman parte del escalafón de fiscalizadores, se rigen íntegramente por la Ley N° 18.834, sin perjuicio de que en materia de requisitos de ingreso y de remuneraciones se les apliquen las reglas pertinentes del D.L. N° 3.551, de 1981, conforme a lo establecido en los artículos 11 letra d) y 88 de la misma Ley N° 18.834, y se encuentren afectos, además, a las incompatibilidades y prohibiciones que establece el artículo 20 bis del referido D.L. N° 3.551, atendido el carácter especial de este precepto" (Dictámenes N°s. 4.411, de 1990 y 19.317, de 1991, de la Contraloría General de la República).

[227] El artículo 12 del D.L. N° 3.551, de 1981, señala los siguientes requisitos para el nombramiento del cargo de fiscalizador: Título profesional universitario de 8 semestres a lo menos; o título profesional universitario de 6 semestres y experiencia profesional de un año; o título de Contador y 5 años de experiencia laboral y curso de capacitación. (Vigente en virtud del Art. 4° transitorio de la Ley N° 18.834, que estableció que mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 156 de la misma ley, continuarán rigiendo los actualmente en vigencia, aplicándose supletoriamente las normas de ese Estatuto).

[228] El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

[229] Este artículo debe entenderse en armonía con lo dispuesto en los artículos 46 a 48 de la Ley Orgánica Constitucional N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, relacionadas con el Ingreso en calidad de titular, Carrera funcionaria, y Estabilidad en el empleo y 48 a 54, sobre Promociones del Estatuto Administrativo.

Título IX
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 60. El Director del Trabajo queda facultado, cuando las circunstancias lo hicieren aconsejable, para contratar hasta cinco personas para reforzar la Unidad de Mediación del Departamento de Negociación Colectiva.

Estas personas tendrán a su cargo la atención y búsqueda de solución de problemas o conflictos sociales que el Director del Trabajo juzgue de particular relevancia.

Sus remuneraciones serán fijadas por el Director previa autorización de los Ministros de Hacienda y de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 61. Derogado. [230]

Artículo 62. La Dirección del Trabajo podrá publicar una Revista Oficial del Servicio debiendo consultarse los fondos en la ley de Presupuestos. [231]

DISPOSICIONES DE CARÁCTER TRANSITORIO

Artículo 1°. Mientras se dicta el Reglamento Orgánico General del Servicio el ingreso de los funcionarios se regirá por el Decreto N° 69, de 24 de febrero de 1964, en lo que no esté contemplado en el presente decreto con fuerza de ley. [232]

Artículo 2°. El personal que actualmente se desempeña en calidad de interino o a contrata, que determine el Director del Trabajo, pasará a formar parte de la planta de funcionarios de la Dirección del Ramo sin concurso previo.

Artículo 3°. Los funcionarios en actual servicio podrán ser designados en los cargos consultados en este decreto con fuerza de ley, no obstante que no cumplan las condiciones o requisitos exigidos por él o por cualquiera otra disposición legal o reglamentaria en vigor.

Artículo 4°. Para proveer cargos de Jefes podrán ser designadas por el Presidente de la República, por esta única vez, personas que, cumpliendo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, sobre Estatuto Administrativo, no reúnan los requisitos contemplados en el presente decreto con fuerza de ley. [233]

Artículo 5°. Mientras se dicta el Reglamento Orgánico General del Servicio, [234] la Dirección del Trabajo podrá organizar cursos preparatorios y de perfeccionamiento tanto para los funcionarios interinos o a contrata como para los de planta, para cuyo efecto podrá obrar en colaboración con organismos universitarios u otros.

Tómese razón, comuníquese y publíquese. E. FREI M. William Thayer Arteaga. Bernardo Leighton Guzmán. Sergio Molina Silva.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento. Saluda atentamente a U. Ernesto Yávar Castro, Subsecretario del Trabajo.

---

230 Artículo derogado por el artículo 85 del D.L. N° 670, de 1974.

231 Desde 1988, la Dirección del Trabajo publica un Boletín Oficial que es una publicación de carácter técnico a través del cual el Servicio cumple una de las misiones fundamentales que la ley le encomienda, cual es; la difusión de la normativa laboral. En cada edición se reproducen dictámenes del Servicio y normativa con el objeto de difundir y aplicar, en forma coherente y uniforme, los criterios establecidos sobre la correcta aplicación de las normas laborales. En consecuencia, es un instrumento para el perfeccionamiento del personal de la Dirección del Trabajo, y asimismo, de consulta para profesionales, técnicos y usuarios del Servicio.

232 Este reglamento no ha sido dictado.

233 El D.F.L. N° 338 (D.O.: 6.04.60), Estatuto Administrativo, fue derogado por el inciso primero del artículo 157, de la Ley N° 18.834 (D.O.: 23.09.89), que aprobó el nuevo Estatuto Administrativo.

234 Este reglamento no ha sido dictado.

ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

	Artículo(s)
- A -	
Abandono de trabajo, causal de término de contrato	160 N° 4
Abandono del procedimiento, inaplicabilidad	429
Absolución de posiciones	453 N° 8
Accidente de trabajo	
demanda	420 letra f)
en actividad de capacitación	181
y enfermedades profesionales, seguro, responsabilidad de afiliación y cotización del empleador	209
Acción popular, infracción normas sobre protección de los trabajadores	192
Acciones, prescripción de	510
Acoso laboral	2°, inc. 2°
causal de término de contrato	160 N° 1 letra f)
definición	2°, inc. 2°
despido indirecto, autodespido	171 inc. 2°
indemnización de perjuicios por invocación falsa	171 inc. final
procedimiento de denuncia	211-B bis
violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral	2°, inc. 2°
Acoso sexual	
causal de término de contrato	160 N° 1 letra b)
definición	2°, inc. 2°
denuncia, medidas de resguardo	211-B
investigación y sanción	211-C, D y E, 154 N° 12
principios de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo	211-B
procedimiento de investigación	211-B bis
recargos indemnización por años servicio	168, 171 inc. final
reclamo, formalidades	211-A
Actos de discriminación, definición	2° inc. 4°
aplicación del procedimiento de tutela laboral	485
Actos temerarios, causal de término de contrato	160 inc. 1° letra c)
Acuerdo de las partes, modificación de contrato	11 inc 1°, 5° inc. 3°
Acumulación demandas laborales	449, 454 N° 5, 487
Acumulación del feriado	70 inc. 2°
Adolescente con edad para trabajar	13 letra b

Adolescente sin edad para trabajar 13 letra c

Adulto mayor (Contrato del trabajador)
- Ámbito de aplicación 152 quinquies J
- Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador adulto mayor 152 quinquies K
- Contratación previa a tener la calidad de trabajador adulto mayor 152 quinquies Ñ
- Duración y distribución de la jornada de trabajo 152 quinquies L
- Feriado anual 152 quinquies N
- Suspensión de los efectos del contrato 152 quinquies M

Afiliación sindical, características 214, inc. 2°

Agrícolas, trabajadores normas aplicables (permanentes y de temporada) 87, 93

Alimentación del hijo
- formas de ejercer el derecho, lugar de ejercicio 206
- procedencia 206
- trabajadoras tripulantes de vuelo y de cabina 152 ter M

Alimentación, faena agrícola de temporada 95 inc. 2°

Alimentación, gente de mar en puerto, imposibilidad de otorgar el beneficio - viáticos 129

Alojamiento, faenas agrícolas de temporada 95 inc. 1°

Alojamiento, gente de mar en puerto imposibilidad de otorgar el beneficio- viáticos 129

Alteración
- del dominio posesión o mera tenencia de la empresa, efecto 4° inc. 2°
- naturaleza de los servicios y/o sitio o recinto 12 inc. 1°

Alumno en práctica, inexistencia de relación laboral 8° inc. 3°

Anticipo
- gratificación 48 inc. 3°
- remuneraciones, procedencia 55 inc. 2°

Apelación
- sentencia interlocutoria que pone término al juicio 476
  - • liquidación y reliquidación 476 inc. 1° y 3°
  - • medidas cautelares 476 inc. 1° y 2°
  - • oposición ejecutado 470 inc. 2°
  - • resolución de excepciones 453 N° 1 inc. 6°

Aplicación supletoria normas Código de Procedimiento Civil 432, 465

Apoderados empleador en negociación colectiva por empresa 335 inc. 3°

Aprendices
- definición, contrato especial, trabajadores 78
- duración máxima 84
- edad, menos 21 años 79
- estipulaciones mínimas 80
- negociación colectiva, ejercicio derecho, cobertura 305 inc. 4°
- obligaciones especiales del empleador 83
- porcentaje máximo de trabajadores aprendices 85
- remuneración, monto 81
- remuneración, regulación en instrumento colectivo 82
- sanciones incumplimiento normativa 86
- vigencia 84

Arbitraje
- constitución tribunal arbitral 388 inc. 2° y 3°
- competencia Dirección del Trabajo 387, 388 inc. 1° y 2°, 392, 393, 395, 396

compromiso	387 inc. 2°
contrato	396
definición	385 inc. 1°
designación árbitro, notificación	388 inc.1°, inc. 2° y 3°
facultades del tribunal	389
fallo arbitral	390 y 391
implicancias y recusaciones	397
procedimiento	388 inc. 4° y 391
registro nacional de árbitros	387 inc.3, 394, 395 inc.1°, 398
reglamentación	385 inc. 2°
remuneración árbitros	392 y 395 inc. 2°
secretaría	393
tribunal arbitral, nómina y designación	387
Arbitraje obligatorio	
aplicación	386 inc. 2°
Arbitraje voluntario	
aplicación y oportunidad	386 inc. 1°
Arbitraje en contrato colectivo	321 inc. 2°
Archiveros, aplicación Código del Trabajo	1° inc. 4°
Asesores en la negociación colectiva	
Comisión negociadora sindical	330 inc. 2°
Comisión negociadora de empresa	335 inc. 3°
Asambleas sindicales	
extraordinarias	255
lugar	255
objeto	255
oportunidad	255
ordinarias	255
Asignaciones	
alimentación y habitación, trabajadores casa particular	151 bis inc. 1°
colación	41 inc. 2°
desgaste de herramientas	41 inc. 2°
movilización	41 inc. 2°
pérdida de caja	41 inc. 2°
Asistencia, registro	33
Atrasos en el pago de remuneraciones	63
Audiencia de juicio procedimiento laboral	454
Audiencia preparatoria procedimiento laboral general	451, 453
Audiencia única procedimiento monitorio	500, 501
Ausencias injustificadas, causal de término del contrato	160 inc. 1° N° 3
Autorización	
judicial previa para poner término al contrato	174
judicial, contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar	16
legal, contratación de adolescentes con edad para trabajar	14 letra b, 15 bis
planillas de remuneraciones, negociación colectiva	316 inc. 4°
Auxiliares de locomoción colectiva urbana e interurbana y rural, jornada de trabajo	25, 26, 26 bis

Aviso de despido
autodespido 171 inc. 4°
causales arts. 159 N°s. 4, 5 o 6, 160, 161 y 163 162 inc. 1º, 2º y 4º
contrato por obra o faena, oferta irrevocable de pago 169 inc. final
errores u omisiones, sanción 162 inc. 9°
forma de otorgamiento del finiquito, presencial o electrónica 162 inc. 8°
necesidades de la empresa oferta irrevocable 169 inc. 1° letra a)
previo 30 días indemnización sustitutiva 161 inc. 2°, 162 inc. 4°
procedimiento concursal de liquidación 163 bis N° 1
reserva de derechos 162 inc. 8°

- B -

Base de cálculo
horas extraordinarias 32 inc. 3°
indemnización años de servicio y sustitutiva aviso previo 172
indemnización años de servicio y sustitutiva del aviso previo tope máximo de la última remuneración 172 inc. 3°
indemnización especial por terminación del contrato por obra o faena 163 inc.3°

Beneficios adicionales en especies
estipulación contrato de trabajo 10 inc. 2°

Beneficios no constitutivos de remuneración 41 inc. 2°, 151 inc. 1°

Bomberos
atención de llamados de emergencia y efecto en su jornada 66 quáter
cuarteleros conductores que no vivan en dependencias del empleador, jornada 152 bis inc. 3°
trabajadores que vivan en dependencias del empleador, jornada 152 bis inc. 1°

Buceo Arts. 145 bis A y ss.
concepto Art. 145 bis A
dotación de seguridad del buceo Art. 145 bis C
fiscalización de la Dirección del Trabajo Art. 145 bis G
fiscalización del Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante Art. 145 bis G
guía de buceo seguro Art. 145 bis F
labores de asistencia y supervisión del empleador sobre las actividades de buceo Art. 145 bis D
obligaciones de la empresa principal o usuaria Art. 145 bis E
prestación de servicios bajo régimen de subcontratación o servicios transitorios Art. 145 bis E
registro de sistema de documentación electrónico Art. 145 bis G
reglamento Art. 145 bis B

Buque mercante nacional, empleador 102

- C -

Caducidad de la acción en el procedimiento laboral 447 inc. 2°

Capacidad para contratar, edad del trabajador 13 inc. 2°

Capacitación ocupacional
concepto 179
jornada y remuneraciones 181 inc. 1°
menores de 24 años, imputación a indemnización años de servicio, topes 183 bis
regulación 180

Carga y descarga
ámbito aplicación 211-F
prohibiciones 211-H, 211-I, 211-J

protección trabajadores 221-G

Caso fortuito
causal de terminación de contrato 159 inc. 1° N° 6
excepción al descanso dominical 38 inc. 1° N° 1°
extensión jornada ordinaria de trabajo 29 inc. 1°

Causales de terminación de la relación laboral
imputables a las partes 160
no imputables a las partes 159, 161

Causas del trabajo anteriores Ley 19.250 13t

Censura
directorio sindical, formalidades 246
directorio sindical, votación 244

Centrales sindicales
administración y contabilidad 286 inc. 3°
afiliación, desafiliación 281 inc. 1°
afiliación, organizaciones de pensionados 277 inc. 2°
aprobación estatuto 281 inc. 2°
constitución, representación organizaciones fundadoras 280 inc. 1°
cotizaciones descuentos 286 inc. 2°
definición 277 inc. 1°
disolución 287
duración de directores 278 inc. 2°
elección directores 278 inc. 2°
envío acta asamblea Dirección del Trabajo 281 inc. 3°
finalidades 284
financiamiento 286
fuero directores 283
horas de trabajo sindical 283, inc. 2°, 3°, 4° y 5°
normas estatutarias 278
normas supletorias 288
observaciones a la constitución o estatutos por la Dirección del Trabajo 282 inc. 1°
obtención personalidad jurídica 276
plazo para reclamar ante el tribunal 282 inc. 3°
plazo para subsanar 282 inc. 2°
plazo para subsanar por orden tribunal 282 inc. 4°
representación femenina, directiva 278 inc. 3°
registro estatutos, y acta constitución 280 inc. 2°
requisitos constitución 279

Certificado de cotizaciones previsionales pagadas 177 inc. 8°

Certificado médico
aptitud para trabajar industrias o trabajos peligrosos o insalubres 186
de embarazo, descanso maternal 197
falso, sanción 509

Choferes
casa particular, normas aplicables 146 inc. 4°
ferrocarriles de transporte de carga y pasajeros, jornada de trabajo, descansos, tiempo máximo de conducción, personal de relevo, información de turnos, turnos de espera o llamado 25 ter
servicios de transporte interurbano de pasajeros, jornada de trabajo y descanso 25
servicios de transporte rural colectivo de pasajeros. Jornada y descanso 26 bis
transporte urbano colectivo de pasajeros, jornada de trabajo y descanso 26
vehículos de carga terrestre interurbana, jornada ordinaria de trabajo y descanso 25 bis

Cierre por vacaciones, feriado colectivo 76

Cláusula
compromisoria, contrato colectivo 321 inc. 2°
de aceleración, en caso de no pago indemnización por años de servicio 8t
de aceleración, pago en cuotas indemnización por años de servicio 169 letra a)

Código
de Procedimiento Civil, aplicación supletoria 432, 465, 474
del Trabajo, ámbito de aplicación 1°
del Trabajo, aplicación a trabajadores, empresas o instituciones del Estado 1° inc. 2° y 3°

Colación
descanso 34
horas de comida gente de mar 119

Comisión
definición 42 inc. 1° letra c)
oportunidad en que se devenga 55 inc. 1°

Comisión negociadora
de empresa, integración 335
sindical, integración 330
sindical, representación femenina 330 inc. 3°, 4° y 5°

Comité Paritario de Higiene y Seguridad
fuero de uno de los representantes los trabajadores 243 inc. 4° y 5°

Comparecencia
ante la Corte de Apelaciones 481
en juicio, procedimiento laboral 434 inc. 1°
en juicio vía remota, procedimiento laboral 427 bis

Compensación
de día hábil entre feriados o entre un día feriado y un día sábado o domingo 35 bis
feriado progresivo 73 inc. 4°
horas extraordinarias por días adicionales de feriado 32 inc. 4°
permiso 32 inc. 4°
prohibición de compensar días de descanso 150 inc. 2° letra b)

Competencia
Corte de Apelaciones, reclamación determinación empresas sin derecho a huelga 402
Juez de Letras del Trabajo, requerimiento de información 319
Juez de Letras del Trabajo, controversias negociación colectiva 399
Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional 421
Juzgados de Letras con competencia en lo Civil 422
Juzgado de Letras del Trabajo, domicilio, Juez Competente 423
Juzgado de Letras del Trabajo, materias 420
Juzgado de Letras del Trabajo para decretar diligencias fuera de su territorio jurisdiccional 439 bis

Composición patrimonio sindical 256

Compromiso arbitral, arbitraje voluntario contenido, procedimiento 387

Comunicación de despido
contrato por obra o faena, oferta irrevocable de pago 169 inc. final
errores u omisiones, sanción 162 inc. 9°
estado del pago de las cotizaciones previsionales 162 inc. 5°, 6° y 7°

formalidades 162
necesidades de la empresa, oferta irrevocable de pago 169 inc. 1° letra a)
sanción al liquidador en procedimiento concursal 163 bis N° 1

Comunicación entre trabajador y empleador, formalidades 155

Comunicación, Negociación Colectiva
afiliación durante negociación colectiva 309
declaración de periodo de no inicio de negociación colectiva 332 inc. 2° y 3°
derecho a Información periódica, constitución nuevo sindicato gran empresa 315

Conciliación
audiencia preparatoria 453 N° 2
audiencia única, procedimiento monitorio 500 inc. 5°
ante la Inspección del Trabajo, procedimiento monitorio 497

Conclusión del trabajo o servicio, causal de término del contrato 159 inc. 1° N° 5

Conducta inmoral grave y debidamente comprobada del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña 160 inc. 1° letra e)

Confederación
afiliación 268 inc. 6°
aplicación instrumentos afiliados 409
aplicación convenios micro y pequeña empresa 410 y 411
constitución 268 inc. 6°
convenios colectivos 408
definición 266
disolución 296, 297, 298
fines 220, 267
fuero de directores 274
horas de trabajo sindical 274 inc. 3° y 4°
número de directores 272
pactos condiciones especiales de trabajo 408
ponderación votación directores de organizaciones afiliadas 270
representación femenina, mecanismo de integración 272
requisitos para ser director 273

Confesión judicial en el procedimiento laboral 454 N° 1, 3, 4 y 10

Confidencialidad información personal de los trabajadores, deber de reserva del empleador 154 bis, 317 inc. 4°

Confidencialidad información sobre política de futuras inversiones, negociación colectiva, derecho a información 316 letra e)

Conservadores, aplicación Código del Trabajo 1° inc. 4°

Consideraciones fallo arbitraje obligatorio 390 y 391

Contrato colectivo 6 inc. 3°

Constitución
sindicato, formalidades, fuero 221
Tribunal, arbitraje 387

Contenido sentencia definitiva 459

Contestación
demanda, plazo, contenido procedimiento aplicación general 452, 453 N° 1 inc. 7°
demanda reconvencional, plazo, contenido 453 N° 1 inc. 3°
excepciones procedimiento aplicación general 453 N° 1 inc. 4° y 5°

reclamación procedimiento monitorio 500 inc. 5°

Continuidad
empresa 4° inc. 2°
empresa, contrato de embarco o gente de mar 127

Contratación
extranjeros, cómputo porcentaje 20
extranjeros, porcentaje 19

Contratación simulada a través de terceros 507 inc. 3° N° 3

Contrato a plazo fijo
continuidad vencimiento del plazo 159 inc. 1° N° 4
fuero negociación colectiva 309 inc. 3°

Contrato a plazo fijo o por obra o servicio determinado
fuero sindicatos eventuales o transitorios 243 inc. 6°
integrante comité paritario de higiene y seguridad 243 inc. 6°
negociación colectiva eventuales, de temporada o transitorios 365

Contrato de aprendizaje
concepto 78
duración máxima 84
edad 79
estipulaciones mínimas 80
obligaciones especiales del empleador 83
porcentaje máximo de trabajadores aprendices 85
remuneración, monto 81
remuneración, regulación instrumento colectivo 82
sanciones incumplimiento normativa 86
vigencia 84
negociación colectiva, ejercicio derecho, cobertura 305 inc. 4°

Contrato de embarco
alojamiento, alimentación movilización en puerto 129
anotación de desembarco para tomar oficiales y tripulantes 104
aplicación de normas a nacionales en naves extranjeras 130
concepto 98
continuidad empresa 127
cuadro regulador de trabajo, autorización 115
descanso compensatorio 111 inc. 2°
descanso dominical 109
descanso dominical, excepciones 111 inc. 1°
descanso mínimo 116
distribución de la jornada 107
distribución jornada de trabajo, servicio de mar, servicio de puerto 112
dotación, dejación empleo autorización 120
empleador 102
enfermedad, accidentes del trabajo fallecimiento 126
estipulaciones especiales 103
falta de escrituración 105
horas extraordinarias 106 inc. 2°
horas extraordinarias, oficiales sin derecho a sobresueldo 118
horas extraordinarias, sin derecho a sobresueldo 117
indemnización naufragio otros siniestros y pérdida de efectos personales 123
jornada de trabajo excepciones 108
jornada nave fondeada en puerto 109
jornada ordinaria de trabajo, comida 119
jornada ordinaria de trabajo, norma especial remuneraciones 106
modificación labores por fuerza mayor 101
naufragio, gratificación por ayudar al salvamento 125

naves menores 131
normativa aplicable 98
personal embarcado, asesoramiento y firma del contrato 97 inc. 2°
personal embarcado, concepto 96
personal embarcado, requisitos 97
prórroga contrato terminado en alta mar 121 inc. 2°
reglamento de orden y disciplina, 132
remuneración, modalidad y oportunidad del pago 128
seguro por naufragio, preferencia pago remuneraciones, desahucios e indemnizaciones 124
servicio de mar, turnos o equipos 113
servicio de puerto, turnos o equipos 114
servicio militar 122
sistema especial de control de horas de trabajo y descansos 115 inc. 3°
término del contrato, desahucio 121 inc. 1°
trabajos día domingo y festivos 110
turnos de guardia de puerto 114 inc. 2°
viático 129

Contrato de deportistas profesionales
cesión temporal de servicios o indemnización terminación anticipada 152 bis letra i)
compensación por gastos de formación y educación 152 bis letra e)
definiciones 152 bis letra b)
derecho información y pago por subrogación 152 bis letra j)
duración 152 bis letra d)
jornada de trabajo 22 inc. final
periodicidad de pago remuneraciones, de incentivos o premios 152 bis letra h)
registro 152 bis letra c)
reglamento interno orden higiene y seguridad 152 bis letra k)
regulación 152 bis letra a)
renovación, requisitos, duración 152 bis letra d)
sanciones 152 bis letra l)
sanciones simulación u ocultamiento de beneficios o prestaciones 152 bis letra g)
uso y explotación comercial imagen 152 bis letra f)

Contrato de puesta a disposición
circunstancias que permiten su celebración 183-Ñ
cláusulas mínimas 183-N
formalidades, estipulaciones y plazo escrituración 183-N
infracción prohibiciones sanción, monto 183-P inc. 3°
nulidad de cláusula, prohibición contratación usuaria 183-Q
plazo 183-O
plazo máximo trabajadores con discapacidad 183-AC
prohibiciones 183-P inc. 1° letras a), b) y c)
prohibiciones contravención, efectos 183-P inc. 2°

Contrato de teleoperadores
concepto 152 quáter
claves para utilización de los sistemas de conexión 152 quáter D
estipulaciones mínimas 152 quáter A inc 1° y 2°
exámenes médicos preventivos, permisos 152 quáter F
liquidación de remuneraciones 152 quáter A inc. 4°
modificación de remuneraciones variables 152 quáter A inc. 3°
remuneraciones 152 quáter A inc. 2°
turnos 152 quáter B
trabajadores sujetos a conexión continua, derecho a interrupción y descanso en la jornada 152 quáter C

Contrato de trabajadores agrícolas
ámbito de aplicación 87 inc. 1°
excepción al descanso dominical 90
jornada de trabajo 88
horas extraordinarias 88 inc. 2°
remuneración, pago en regalías 91
trabajadores excluidos 87 inc. 2°, 3°, 4°, 5°

Contrato de trabajadores agrícolas de temporada
concepto 93
escrituración 94
obligación de alojamiento, alimentación y transporte 95

Contrato de trabajadores agrícolas permanentes
obligación de proporcionar habitación 92 inc. 1°

Contrato de trabajadores de casa particular
concepto 146
descanso de dos días de libre disposición no compensables en dinero 150 letra d)
descanso semanal 150
domicilio específico en que se prestan los servicios 146 bis
enfermedad del trabajador, conservación del trabajo 152 inc. 1°
estipulaciones del contrato 10 y 146 bis
fallecimiento del jefe de hogar 148
jornada diaria de trabajo 149
no constituyen remuneración, alimentación y habitación 151
pacto de horas adicionales de trabajo a pagar 149 letra d)
período de prueba 147
prohibición de obligar al uso del delantal 151 bis
registro de contrato 146 ter
remuneración 151

Contrato de trabajadores portuarios eventuales
concepto 134 inc. 1°
concepto trabajador portuario 133
convenio de provisión de puestos de trabajo, reglas 134, 142
descanso para colación 137 letra b) inc. 2 y 3
empleador, obligación de establecer oficina, nacionalidad 136
escrituración 137 inc. 1° letra a)
horas extraordinarias 137 letra b)
información de turnos 144
infracción obligaciones Art. 136 145
ingreso a recintos portuarios 133 inc. 4°, 133 bis, 143
jornada ordinaria 137 letra b)
naves a la gira 138
pago remuneración, periodicidad de pago 139
precipitaciones 137 inc. 1° letra d)
reglas especiales 137
representación del empleador 135
término del contrato por caso fortuito o fuerza mayor 137 inc. 1° letra c)
término del contrato por incumplimiento grave obligaciones 140
término del contrato por voluntad del empleador 141

Contrato de trabajo
casos que no dan lugar 8° inc. 2° y 3°
clasificación y definiciones 6
consensualidad 9° inc. 1°
definición 7°
determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar 10 inc. 1° N° 3
escrituración, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren 10
escrituración, excepciones 11 inc. 2°
escrituración, modificaciones 11 inc. 1°
estipulaciones mínimas 10
facultad de señalar dos o más funciones 10 inc. 1° N° 3
instrumento colectivo 320
modificación unilateral 12
plazo escrituración 9° inc. 2°
práctica profesional inexistencia relación laboral 8° inc. 3°
presunción de su existencia 8° inc. 1°
presunción legal por falta de escrituración 9° inc. 4°

prohibición de condicionar contratación a suscripción de instrumentos representativos de obligaciones 54 bis inc. 4°
regulación de su contenido mínimo 10
sanción administrativa a su no escrituración 9° inc. 2°
suspensión en caso de huelga y, cierre temporal o *lockout* 355 inc. 1°

Contrato de Trabajo a Distancia o teletrabajo
acceso a las instalaciones de la empresa 152 quáter Ñ
acuerdo de exclusión de limitación de jornada 152 quáter J inc. 4
autorización de ingreso al domicilio del trabajador 152 quáter M inc. 3 y 4
capacitación medidas de seguridad y salud 152 quáter N inc. 2
combinación de trabajo presencial con trabajo a distancia 152 quáter J inc. 1 y 5
comunicación de la existencia de sindicatos 152 quáter N inc. 3
concepto 152 quáter G inc. 2 y 3
condiciones específicas seguridad y salud 152 quáter M
condiciones para la prestación de los servicios 152 quáter L
contenidos mínimos del contrato de trabajo 152 quáter K
costos de cargo del empleador 152 quáter L
deber de protección del empleador 152 quáter N
derecho a desconexión 152 quáter J inc. 6
derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado 152 quáter O bis
distribución de la jornada de trabajo 152 quáter J inc. 3
embarazo, estado de catástrofe por calamidad pública, epidemia o pandemia 202 inc. 3°
exclusión 152 quáter H inc. 2
fiscalización Dirección del Trabajo 152 quáter M inc. 5
152 quáter O inc. 1 y 3
jornada de trabajo 22 inc. 2 y 4
152 quáter J
lugar de prestación de los servicios 152 quáter H inc. 1
organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 152 quáter M inc. 4
152 quáter O inc. 1
pacto, oportunidad 152 quáter G inc. 1
participación en actividades colectivas 152 quáter Ñ
presunción de afectación a la jornada ordinaria de trabajo 152 quáter J inc. 4
procedimiento para materializar derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado 152 quáter O ter
prohibición de menoscabo 152 quáter G inc. 1 y 4
registro de cumplimiento de jornada de trabajo 152 quáter J inc. 2
registro electrónico del pacto 152 quáter O inc. 1 y 2
reversibilidad de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo 152 quáter I
riesgos 152 quáter N inc. 1
Superintendencia de Seguridad Social 152 quáter O inc. 1
vigencia segundo t Ley N°21.220
plazo de adecuación para las empresas primero t Ley N°21.220
plazo Informe Consejo Superior Laboral tercero t Ley N°21.220

Contrato de trabajo a tiempo parcial
horas extraordinarias 40 bis letra a)
indemnización por años de servicio 40 bis letra d)
jornada ordinaria 40 bis
pactos distribución jornada 40 bis letra c)

Contrato de trabajo de asistente de la educación, prórroga por enero y febrero 75

Contrato de trabajo de buceo y actividades conexas Arts. 145 bis A y ss.
concepto Art. 145 bis A
dotación de seguridad del buceo Art. 145 bis C
fiscalización de la Dirección del Trabajo Art. 145 bis G
fiscalización del Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante Art. 145 bis G
guía de buceo seguro Art. 145 bis F

labores de asistencia y supervisión del empleador sobre las actividades de buceo	Art. 145 bis D
obligaciones de la empresa principal o usuaria	Art. 145 bis E
prestación de servicios bajo régimen de subcontratación o servicios transitorios	Art. 145 bis E
registro de sistema de documentación electrónico	Art. 145 bis G
reglamento	Art. 145 bis B

Contrato de trabajo de servicios transitorios

concepto	183-R inc. 1°
escrituración, plazo	183-R inc. 3°
estipulaciones mínimas	183-R inc. 2°
exclusiones, efectos	183-AA
fraude a la ley, efectos	183-U
indemnización por feriado, requisitos, base de cálculo	183-V
pacto de horas extraordinarias	183-X inc. 3°
prohibiciones	183-S
registro de asistencia	183-W
reglamento interno de orden higiene y seguridad	183-X inc. 1°
remuneración, estipendios que se incluyen	183-Z
responsabilidad directa empresa usuaria	183-AB inc. 2°
responsabilidad subsidiaria empresa usuaria	183-AB inc. 1°
transformación en indefinido	183-T

Contrato de trabajo mediante plataformas digitales

aplicación, tipo, definiciones	152 quáter P 152 quáter Q
contenido mínimo del contrato de trabajo	152 quáter X
contenidos especiales contrato de trabajo	152 quáter S
deber de protección del empleador	152 quáter T 152 quinquies F
derecho a desconexión	152 quáter Z, inc. 1 y 2
deber de información al trabajador	152 quinquies C
jornada de trabajo	152 quáter U
fiscalización Dirección del Trabajo	152 quinquies I
lugar de prestación de los servicios	152 quáter S, inc.3
remuneración	152 quáter V
remuneración trabajador plataforma digital independiente	152 quáter Y
trabajador plataforma digital dependiente	152 quáter R
trabajador plataforma digital independiente	152 quáter W

Contrato del trabajador adulto mayor

Ámbito de aplicación	152 quinquies J
Compatibilidad de las funciones con la salud del trabajador adulto mayor	152 quinquies K
Contratación previa a tener la calidad de trabajador adulto mayor	152 quinquies Ñ
Duración y distribución de la jornada de trabajo	152 quinquies L
Feriado anual	152 quinquies N
Suspensión de los efectos del contrato	152 quinquies M

Contratos especiales normativa aplicable 77

Contrato por obra o faena

casos que no dan lugar	10 bis inc. 3°
concepto	10 bis inc. 2°
duración, conversión a contrato indefinido	10 bis inc. 2°
feriado anual	67 inc. 2°
indemnización especial por terminación	163 inc. 3°, 169 inc. 2°
reajuste	173
terminación	163 inc. 3°
vigencia	10 bis inc. 2°

Control de asistencia

banda horaria, anticipar o retrasar en 1 hora comienzo de labores, para padres madres de niños/as de hasta doce años	27 inc. 1°

Convalidación despido, pago de cotizaciones adeudadas 162 inc. 6°

Convenio colectivo
aplicación, afiliados organizaciones sindicales base 409
aplicación, empleadores, federaciones y confederaciones 408 inc. 3°
aplicación, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 366
depósito, federaciones y confederaciones 408 inc. 4°
extensión, convenios micro y pequeña empresa 410
efectos, disolución organización sindical 295 inc. 2°
federaciones y confederaciones 408
menciones mínimas, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 366 inc. 2°
modificación 11
negociación colectiva no reglada 314 inc. 1°
pactos condiciones especiales de trabajo, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 372
proyecto, oportunidad, formalidades, comunicación, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 367
reajustes legales 43
registro, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 371
relación contrato individual, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 371
respuesta empleador, negociación colectiva trabajadores eventuales, de temporada, de obra o faena transitoria 368

Convenio de provisión de puestos de trabajo, trabajadores portuarios Eventuales 134, 142, 373

Corrección procedimiento laboral de oficio por el juez 429 inc. 2°

Corte de Apelaciones, recurso de nulidad 480

Corte Suprema, recurso de unificación de jurisprudencia 483-A

Costas personales cuando el trabajador ha litigado con beneficio de asistencia jurídica gratuita 445 inc. 2°

Cotizaciones previsionales
facultades Inspección del Trabajo exigir pago 162 inc. 10°
impagas al despido del trabajador 162 inc. 10°
información por escrito del estado del pago 162 inc. 2°

Crédito
privilegiado, indemnizaciones tope 61 inc. 4°
privilegiado, remuneraciones adeudadas 61 inc. 1°
valista, saldo indemnizaciones 61 inc. 4°

Cuadro regulador de trabajo, gente de mar 115 inc. 1°

Cuestiones planteadas por los trabajadores al empleador, formalidades, reglamento interno 155

Cumplimiento incidental del fallo, y ejecución títulos ejecutivos 463 y ss.
Cuota sindical
aporte sindical, extensión de beneficios 322 inc. 2°
descuento por planilla 261 inc. 3°, 262
obligación afiliados 260 inc. 1°
valor 261

- D -

Deber de respeto garantías constitucionales de los trabajadores 5° inc. 1°

Definición
- contrato colectivo de trabajo 6° inc. 3°
- contrato individual de trabajo 6° inc. 2°, y 7°
- empleador 3° inc. 1° letra a)
- empresa 3° inc. 3°
- trabajador 3° inc. 1° letra b)
- trabajador independiente 3° inc.1° letra c)

Delegado sindical
- designación 229
- fuero, duración 243 inc. 1° y 3°
- *ius variandi* 243 inc. 2° y 3°
- número 229
- requisitos 236

Demanda
- por despido injustificado, plazos 168 inc. 1°
- por no pago de indemnizaciones 170
- por responsabilidad solidaria 183-B inc. 4°
- por responsabilidad subsidiaria 183-D
- procedimiento aplicación general 446
- reconvencional 452 inc. 2°, 3° y 4°

Denuncia
- normas de protección a la maternidad, madre o persona gestante 207 ter
- normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; acciones y plazos 207
- normas de seguridad e higiene, obligados 192
- normas sobre trabajo de niños, niñas y adolescentes 17 inc. 2°

Dependencia y subordinación, elemento de la relación laboral 7°

Derecho(s)
- a capacitación ocupacional, 182
- a desconexión 152 quáter J inc. 6
- a sindicalizarse, libertad de afiliación, vinculación instrumento colectivo 323 inc. 1°
- a sindicalizarse, libertad de afiliación, menores 214
- a sindicalizarse, libertad de afiliación, no condicionar el empleo 215
- a sindicalizarse, libertad de constitución 212
- compartidos entre padres y madres biológicos y no biológicos 207 ter
- fundamentales 5° inc. 1°, y 485 y ss.
- fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales 152 quinquies B
- laborales, irrenunciabilidad 5° inc. 2°
- legal de retención de la empresa principal y del contratista 183-C inc. 3°

Desafuero
- autorización judicial 174 inc. 1°
- causales 174 inc. 1°
- separación provisional 174 inc. 2°

Desahucio
- causal de término del contrato 161 inc. 2°
- gente de mar, contrato de embarco 121
- interpretación Ley 19.010 17t

Descanso
- compensatorio, jornada bisemanal 39
- compensatorio, trabajadores excluidos del descanso dominical 38 inc. 3°

compensatorio, trabajadores transporte público	38 inc. 4°
dentro de la jornada	34 inc. 1°
diario, gente de mar	116
diario, trabajadores de casa particular	149
diario, trabajadores de naves pesqueras	23 inc. 1°
diario, tripulantes de vuelo y cabina	152 ter G
dominical adicional, trabajadores del comercio	38 bis
dominical, excepciones	38
dominical, excepciones distribución jornada ordinaria	38 inc. 2°
dominical, gente de mar	110
dominical, gente de mar, excepciones	111
dominical, gente de mar, nave fondeada en puerto	109
dominical, infracción sanción	37 inc. 2°
dominical, tripulantes de vuelo y cabina	152 ter K
dominical, regulación	35 inc. 1°
fiestas patrias	35 ter
semanal, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana	25 bis
semanal, choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana	25
semanal, inicio y terminó	36
semanal, órganos facultados para denunciar su infracción	40
semanal, regla general	35
semanal, trabajadores agrícolas, riego, cosecha y siembra	90
semanal, trabajadores casa particular	150
semanal, trabajadores comercio	38 inc. 1° N° 7, y 38 ter

Descanso en tierra previo al zarpe, trabajadores naves pesqueras navegación de 12 días o menos 23 inc. 3°

Descanso en tierra previo al zarpe, trabajadores naves pesqueras navegación de más de 12 días

alternativas de cumplimiento	23 inc. 4°
cómputo	23 inc. 6°
modificación, requisitos	23 inc. 5°

Descanso maternal

duración	195 inc. 1°
fallecimiento de la madre, postnatal al padre o a quien tenga la tuición del menor	195 inc. 3°
irrenunciabilidad, conservación del empleo	195 inc. 5° y 6°
maternal requisitos	197
postnatal ampliado	196 inc. 4°, 5° y 6°
postnatal del padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor	195 inc. 3°
prorrogado, suplementario y prolongado	196
subsidio	198

Descuentos remuneraciones

cuota sindical, acta de acuerdo mérito ejecutivo	261 inc. 3°
cuota sindical, valor	261, 262
depósitos en cuenta de ahorro para la vivienda limite	58 inc. 2°
multas, reglamento interno	58 inc. 5°
obligaciones anteriores a la dictación del Código	4t
pago ordenado judicialmente a la mujer casada con marido vicioso	59 inc. 2° y 3°
pago para adquisición de vivienda	58 inc. 2°
para fines educacionales	58 inc. 2°
para mantención de la familia	59 inc. 1°
pensiones alimenticias declaradas judicialmente	57 inc. 2°
por acuerdo de las partes	58 inc, 2°
prohibidos	58 inc. 5°, 6°, 7°, 8° y 9°

Desembarco, anotación en las libretas 104

Designación mediador, negociación colectiva 378

Despido
aviso, requisitos 162, 163 bis N° 1
causales de término del contrato 159, 160, 161, 163 bis
discriminatorio 485 inc. 2°
489 inc. 4°
489 bis
forma de otorgamiento del finiquito, presencial o electrónica 162 inc. 8°
injustificado, plazo para reclamar 168 inc. 1°
no pago cotizaciones previsionales nulidad, efectos 162, inc. 5° y 7°
por prácticas antisindicales o desleales, nulidad 294

Día Nacional del Trabajo, feriado 35 inc. 2°

Diligencias sin exhorto 439 bis

Dirección del Trabajo
acceso electrónico a la documentación registrada en el sitio electrónico 514 inc. 1°
aprobación de programa en sustitución de multa por infracción a normas de higiene y seguridad 506 ter N° 1
arancel anual de árbitros 392
asistencia técnica de micro y pequeñas empresas en la negociación colectiva 343
comunicación electrónica de cumplimiento en forma alternativa de disposiciones sobre inclusión laboral de personas con discapacidad 157 ter
contrato de prestación de servicios árbitros 396
control del cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo 191
convenios con entidades públicas y privadas para la administración, tratamiento y mantención de datos de empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales 517 inc. 1°
coordinación con autoridad marítima para establecer un sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria 133 bis
depósito de copia de acta de afiliación o desafiliación a una central sindical 281
depósito de pacto de interrupción de jornada de trabajadores de restaurantes 34 bis
descanso dominical, calificación de fuerza mayor 37
designación de ministros de fe 218, 313
efectos de contratación de trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro 183 AA
facultad de fiscalización del cumplimiento e interpretación de la legislación laboral 505
facultad de hacerse parte o querellarse ante hechos que revistan carácter de delito 519
fiscalización contrato de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter M inc. 5
152 quáter O inc. 3
fiscalización de cumplimiento de obligación de proporcionar capacitación por parte de empresas de servicios transitorios 183 AD
fiscalización de la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar 207, 208
fiscalización de las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios 183 G
fiscalización de obligaciones del empleador ante riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores 184 bis
fiscalización del cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo 184
garantía permanente por parte de empresa de servicios transitorios 183 J
impugnación del reglamento interno 153
informe previo para el reglamento trabajo peligroso para niños, niñas y adolescentes 15 inc. 5
informe sobre alteración de número de afiliados a sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios para elección de delegados 229
informe sobre declaración de único empleador a los Juzgados del Trabajo 3° inc. 7°
normas para elecciones de directorio, votaciones de censura y escrutinios de los mismos cuando los estatutos omiten estas materias 246
notificaciones, citaciones y comunicaciones por correo electrónico 508 inc. 1°
notificaciones personales o por correo certificado o de una forma diversa 508 inc. 2° y 3°, 516

obligación de informar a empresa principal de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas 183 C, 183 D
observaciones al acto de constitución o a los estatutos de central 282
principios del procedimiento de fiscalización del cumplimiento de legislación laboral 505-A
procedimiento para la realización de consulta pública 505 inc. 4°
programas de capacitación en sustitución de multa por infracción a normas distintas a temas de higiene y seguridad 506 ter N° 2
publicación de estándares técnicos de carácter general que han servido de base para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia 360
reclamación judicial en contra de resoluciones de la Dirección del Trabajo 503, 504
registro de contratos de trabajo de personas con discapacidad 157 bis
registro de correo electrónico u otro medio digital 508 inc.1°
registro de estatutos y acta de constitución de centrales sindicales 276, 280
registro de información de contratos de trabajo y terminaciones de contrato 9 bis inc. 3
registro de información de imputación de saldos 9 bis inc. 2°
registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva 407
registro de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales 294 bis
registro de sentencias por vulneración de derechos fundamentales 495
registro de sistemas de descanso compensatorio después de servicios de vuelo en la jornada ordinaria 152 ter F
registro electrónico contrato de trabajo de adolescentes con edad para trabajar 14 letra c
registro empresas sancionadas por infracción a los artículos 18 ter y 18 quáter 18 quinquies
registro especial de empresas de servicios transitorios 183 K
registro Nacional de árbitros laborales 394, 395
registro público de convenios colectivos y pactos sobre condiciones especiales de trabajo 408
registro y fiscalización de pactos sobre condiciones especiales de trabajo 377
relación y comunicación legal con empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuario mediante medios electrónicos 514 inc. 2°
relación y comunicación legal con empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuario mediante forma diversa 516 inc. 1° y 2°
reserva y secreto de la información y datos personales, abstención de uso 517 inc. 3°
resolución sobre excepción de trabajos de proceso continuo 34 inc. 2°
secretaría de cuerpo arbitral 393
sistema electrónico de tramitación y seguimiento de denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas 514 inc. 3°
sistema especial de control de horas de trabajo 33 inc. 2°
solicitud de centralización de documentos 9° inc. 6°
solicitud de disolución de organización sindical ante Tribunal del Trabajo 297
solicitud de informe al Servicio de Impuestos Internos sobre utilidad líquida que debe servir de base para el pago de gratificaciones 49
solicitud de mediación 344, 378
solicitud de reanudación de faenas 363
tratamiento de datos personales de los trabajadores y empleadores, responsabilidad 517 inc. 2°
uso de vehículos fiscales en días inhábiles y horario nocturno para fiscalización 518

Dirección Regional del Trabajo
calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia 360
designación del tribunal arbitral 387
notificación de árbitros 388

Directiva sindical, fuero 224

Director del Trabajo
apelación por causales de implicancia o recusación de árbitros 397
autorización de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos 38
autorización de designación de asesor experto en la mediación 379 inc. 2
cancelación de la inscripción del registro de una empresa de servicios transitorios 183-M
cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y reposición 183-I

consulta pública, disposición, remisión al Consejo Superior Laboral 505 inc. 3°
determinación del registro de acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter O inc. 2
fijación de condiciones y modalidades para autorizar centralización de documentación laboral 9°
multa a persona natural o jurídica que actúe como empresa de servicios transitorios sin ajustar su constitución y funcionamiento de acuerdo con la normativa 183-L
normas y fiscalización de pactos sobre condiciones especiales de trabajo 377
reclamación de calificación de trabajadores agrícolas 87
reclamación de calificación de trabajadores de casa particular 146
reclamación por calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia 360
reconsideración de multas administrativas 511, 512
resolución administrativa ejecutoriada que ordene los pagos a quien corresponda sobre garantía de empresa de servicios transitorios 183-J
resolución de impugnaciones de proyecto de contrato colectivo en empresa de más de 1000 trabajadores 340
resolución de reclamo fundado en razones de orden técnico por multa de inspector del trabajo sobre normas de higiene y seguridad 191
resolución sobre procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo 177 inc. 4°
sistema especial de control de horas de trabajo 33 inc. 2°

Directores
central sindical, elección, duración, votación proporcional, remoción 278
central sindical, fuero y permisos 283
confederación, fuero 274
confederación, número 272
confederación, requisitos 273
federación, fuero 274
federación, número 272
federación, requisitos 273
sindicato base, administración patrimonio sindical, responsabilidad solidaria 258
sindicato base, candidatos, fuero 238
sindicato base, fuero, duración excepciones 243 inc. 1°
sindicato base, permisos, efectos 252
sindicato base, horas de trabajo sindical adicionales 250
sindicato base, regulación de horas de trabajo sindical 249 y ss.
sindicato base, requisitos 236
sindicato base, votación 239

Directorio sindical
censura 244
candidatos asamblea constitutiva 237
elección, votación, formalidades 246
estatutos, integración, representación femenina 231, 272, 278
sindical, representación legal 234
sindicato empresa, duración y mandato 235 inc. 3°
sindicato empresa, número 235

Discriminación arbitraria, prohibición 2° inc. 3°, 4°, 6°, 7° y 8°

Disolución de organizaciones sindicales
improcedencia disolución o suspensión administrativa 295 inc. 1°
obligaciones y derechos emanados de contratos o convenios colectivos fallos arbitrales 295 inc. 2°
por dejar de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución 297 inc. 1°
por incumplimiento grave de obligaciones impuestas por ley 297 inc. 1°

Domingo y festivos
descanso 35 inc. 1°

prohibición de incluirlos en la jornada ordinaria de trabajo 37
trabajos que pueden desarrollar la gente de mar 110

Dominio
de la nave gente de mar, continuidad con armador 127
patrimonio sindical, destino en caso de disolución 259
posesión o mera tenencia de la empresa, modificación o alteración 4° inc. 2°

Dotación
concepto 99
integrantes 100

- E -

Ejecutivo, procedimiento laboral 463 y ss.

Elecciones directorio sindical 237, 238, 239

Embarazo
prohibición de trabajo perjudicial, traslado 202 inc. 1° y 2°
estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, epidemia o pandemia por enfermedad contagiosa, modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo 202 inc. 3°

Embarcado o gente de mar, definición 96

Embargo de las remuneraciones, procedencia, límite 57

Empleado, determinación calidad 1t

Empleador
adopción de medidas de resguardo en caso de denuncia de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo 211-B bis
aplicación de sanciones según el mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral 211-E
agrícola, cumplimiento del deber de sala cuna 95 bis
contrato de embarco, definición 102
definición 3° inc. 1° letra a)
investigación interna en caso de denuncia por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, por denuncia presentada en la empresa 211-C
obligación de informar, educar y sensibilizar en el trabajo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral 194, incisos 1° y 2°
obligación de poner en conocimiento de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 154 bis
obligaciones de protección a la salud de los trabajadores 184 inc. 1° y 2°

Empresa
alteración dominio, posesión, mera tenencia 4° inc. 2°
aportes, participación o representación del Estado, aplicación Código del Trabajo 1° inc. 2° y 3°
definición 3° inc. 3°
de plataforma digital de servicios 152 quáter Q
dirección laboral común 3 inc. 4°
empleador único 3 inc. 4°
término de calificación de empresas como un solo empleador 507 inc. 7° y 8°

Empresa de servicios transitorios
cancelación inscripción, causales 183-M
concepto 183-F inc. 1° letra a)
constitución de garantía, monto incremento 183-J inc. 1° y 2°
inscripción, registro 183-K inc. 1°

obligación de capacitar 183-AD
prohibiciones 183-I inc. 1°
sanciones incumplimiento de formalidades de constitución y funcionamiento 183-L

Empresa usuaria
concepto 183-F, inc. 1° letra b)
facultades 183-X
facultades límite 183-Y
obligaciones, control de asistencia 183-W
sanciones 183-AA

Enfermedad
actos de discriminación 2° inc. 4°
cáncer, no discriminación 2° inc. 8°
cáncer, despido discriminatorio 489 bis
contagiosa, epidemia o pandemia 202 inc. 3°
contagiosa, trabajador de casa particular 152 inc. 2°
gente de mar 126 inc. 1° y 2°
grave hijo menor de un año, derecho a permiso y subsidio, opción del padre 199 inc. 1°
terminal o accidente grave del hijo, permiso especial 199 bis
trabajador de casa particular 152 inc. 1°

Envío de antecedentes a la Corte para Apelación, recurso de nulidad 480 inc. 2°

Escrituración contrato de trabajo 9° inc. 1°, 2° y 3°

Equidad de género
informe anual sobre el estado de la equidad de género 157 septies
materia de negociación colectiva 306

Equipos de Emergencia
calificación 360
conformación 359 inc 2° y 4° 361

Estatuto
capacitación y empleo aplicación 180
sindicato, contenido 231 inc. 1°, 2° y 3°, 232
sindicato, reforma 233

Estipulaciones
adicionales contrato de aprendizaje 80
adicionales contrato de embarco 103
mínimas contrato individual de trabajo 10

Excepciones, interposición 452 inc. 2°

Exhibición de documentos audiencia preparatoria 453 N° 5

- F -

Facultades
árbitros, tribunal 389
empresa principal y contratista, a pago por subrogación prestaciones laborales y previsionales adeudadas 183-C inc. 4°
empresa principal y contratista, de retener los montos de los que responde 183-C inc. 3°
empresa principal y contratista, información sobre deudas laborales y previsionales 183-C inc. 1°
funcionarios Dirección del Trabajo 505
mediador 379
Superintendencia de Seguridad Social para resolver calidad de obrero o empleado 1t inc. 2°

Faenas agrícolas de temporada, obligaciones empleador 95

Fallecimiento
jefe de hogar, contrato trabajadores casa particular 148
miembro dotación gente de mar 126 inc. 3°
trabajador, pago remuneraciones 60
trabajador, pago remuneraciones, tope sin posesión efectiva 60 inc. 3°

Fallo
arbitraje obligatorio, regulación 390 y 391
arbitral, aplicación de normas del instrumento colectivo 320 inc. 2°
arbitral, instrumento colectivo 320 inc. 2°
arbitral, duración y vigencia 324 inc. 1

Falta de probidad causal de término de contrato 160 inc. 1° letra a)

Federación
afiliación 268 inc. 1°
aplicación instrumentos afiliados 409
aplicación convenios micro y pequeña empresa 410 y 411
constitución 268 inc. 1°, 2° y 3°
convenio colectivo 408
definición 266
desafiliación 268 inc. 6°
fines 220, 267
fuero de directores 274 inc. 1°
horas de trabajo sindical 274 inc. 3° y 4°
normas estatutarias ponderación de la votación de los directores 270
número de directores 272
pactos sobre condiciones especiales de trabajo 408
representación femenina, directorio 272 inc. 2°

Feriado anual
acumulación 70 inc. 2° y 3°
compensación, feriado progresivo 68 inc. 1°
contrato de treinta días o menos, remuneración 44 inc. 4°
contrato por obra o faena 67 inc. 2°
especial región XII, región XI y provincia de Palena 67 inc. 3º
feriado legal preferente a las personas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad 67 inc. final
feriado progresivo 68 inc. 1°
forma especial de ejercerlo 74
fraccionamiento 70 inc. 1°
indemnización feriado proporcional 73 inc. 3°
pago beneficio no incluido remuneración íntegra 71 inc. 5°
prórroga de contrato a docentes 75
regla general 67
remuneración íntegra 71
remuneración íntegra, inclusión de semana corrida 71 inc. 5°
remuneración, reajustes 72
sábado, día inhábil, computo 69
trabajadores contratados antes de 1981 2 t

Feriado colectivo, condiciones en que procede 76

Feriado de vacaciones, funcionamiento de Juzgados de Letras del Trabajo 435 inc. 4°

Feriado progresivo
compensación en dinero 73
cómputo 68, 13t

Finiquito
Aceptación 177 inc. 6°
aviso forma de otorgamiento, menciones obligatorias 162 inc. 8°
contrato de 30 días o menos 177 inc. 12°
electrónico 177 inc. 3°
formalidades 162 inc. 8°
177 inc. 3°
177 inc. 5°
mérito ejecutivo 177 inc. 13°
pago, Servicio de Tesorerías 177 inc. 4°
plazo 177 inc. 1° y 6°
poder liberatorio 177 inc. 14°
procedimiento electrónico de ratificación 177 inc. 4°
procedimiento concursal de liquidación 163 bis N°5
ratificación 177 inc. 8°
rechazo 177 inc. 5°
reclamación judicial, error, fuerza, dolo 177 inc. 6°
remuneraciones adeudadas 177 inc. 3°, 4° y 8°
177 inc. 5°
177 inc. 7°
63 bis
renuncia, mutuo acuerdo, formalidades, ministros de fe 177 inc.1°,2°, 3°, 4° y 7°
reserva de derechos y acciones 177 inc. 4° y 6°
requisitos pago escalonado de excesos en las indemnizaciones 8t
suscripción, electrónico 162 inc. 8°

Firma del contrato, negativa del trabajador 9° inc. 3°

Fiscalización
certificados, permisos o estados de salud falsos, sanción 509
deber de informar de las autoridades públicas 505 inc. 2°
Dirección del Trabajo 505 inc. 1°
infracciones, multas administrativas 506, 506 ter y 507
ley y reglamentos laborales, sanciones administrativas, reclamación 503
multas administrativas, rebaja 511, 512
multas administrativas sin efecto 511, 512
plazos, cómputo 511 inc. 3°
principios 505-A inc. 1°
procedimiento, resolución 505-A inc. 2°
protección a la maternidad, paternidad y vida familiar 207, 208
simulación 507
uso de información registrada en el sitio electrónico 9 bis inc. 3°
uso de vehículos fiscales en días inhábiles y horario nocturno 518

Fondos sindicales depósitos cuenta corriente, giros, excepción 263

Fuero
candidatos a director sindical 238 inc. 1°
constitución de sindicatos 221 inc. 3°
constitución sindicato interempresa 221 inc. 4°
delegado sindical 243 inc. 3°
inamovilidad, causales desafuero 174 inc. 1°
maternal, duración 201 inc. 1°
maternal, reincorporación, plazo 201 inc. 4°
maternal, remuneración tiempo de separación 201 inc. 4°
padre, por permiso postnatal parental 201 inc. 1°
representante comité paritario de higiene y seguridad 243 inc. 4°
representante femenina, comisión negociadora 330 inc. 5°

sindical, directores, beneficiarios 235 inc. 3°
sindical, directores de central sindical 283
sindical, directores de federación y confederación 274
sindical, directores sindicales 243
sindical, directores sindicales, término 224
sindical, infracción, multas 506 inc. 6°
trabajadores negociación colectiva 309

Fuerza mayor
cambio de funciones, dotación gente de mar 101
causal de término de contrato 159 inc. 1° N° 6
excepción descanso dominical 38 inc. 1° N° 1
extensión jornada ordinaria de trabajo 29

Función social del trabajo 2°

Funcionarios
administración del Estado, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo 1° inc. 2°
del Congreso Nacional, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo 1° inc. 2°
del Poder Judicial, exclusión de la aplicación del Código del Trabajo 1° inc. 2°

Fusión sindical, procedimiento 233 bis

- G -

Garantías constitucionales, respeto 5° inc. 1°

Gastos
por causa del trabajo, no constituye remuneración 41 inc. 2°
traslado por cambio de residencia, obligación, alcance 53

Gente de mar
asambleas sindicales y votaciones 255 inc. 4°
autorización para dejar la dotación de una nave 120
concepto 96
concepto de dotación 99
condiciones para desempeñar labores a bordo 97 inc. 1°
condiciones para tomar oficiales y tripulantes 104
descanso dominical, excepciones 111
dotación, clasificación 100 inc. 2°
dotación, composición 100 inc. 1°
empleador, contrato de embarco 102
enfermedad 126 inc. 1°
estipulaciones especiales del contrato de embarco 103
falta firma contrato 105 inc. 1°
horas extraordinarias, cálculo límite, norma especial 106 inc. 2° y 3°
ius variandi, contrato de embarco 101
reglamento interno orden, higiene y seguridad 132
reglamento Presidente de la República requisitos, orden y disciplina 132
servicio de mar, servicio de puerto 112
servicio de puerto, dotación 114
sindicatos, facultad director sindical 235 inc. 7°
trabajos que pueden desarrollar día domingo y festivos 110

Gratificación
contrato de jornada parcial 40 bis letra b) inc. 2°
convencional, mínimo 46

deducción remuneraciones con imputación a las utilidades de las empresas 51
definición 42 inc. 1° letra e)
empleadores exceptuados del impuesto a la renta 48 inc. 2°
empresas obligadas al pago 47
legal, cálculo utilidad líquida 48 inc. 1°, 49
legal, concepto de utilidad 48 inc. 1°
legal, concepto de utilidad líquida 48 inc. 1°
legal, monto 47
legal, opción de pago 50
legal, oportunidad 48 inc. 3°
legal, requisitos 47
legal tope de 4.75 I.M.M. del 25% de lo devengado por remuneración 50
naufragio, ayuda al salvamento 125
pago proporcional 52
por recoger restos del naufragio 23 bis inc. 3°

- H -

Habitación, trabajador agrícola permanente 92 inc. 1°

Higiene y seguridad, en las faenas
obligación empleador 210
obligación organismo administrador Ley 16.744 184 inc. 3° y 6°
obligaciones Dirección del Trabajo 184 inc. 4° y 5°
protección al trabajador, fiscalización 184

Hombres de mar, dotación 99

Horas de trabajo
determinación 33 inc. 1°
día domingo y festivos, pago. Personal exceptuado descanso dominical 38 inc. 2°
sindical 249, 250, 252, 272, 274, 278, 283

Horas extraordinarias
base de cálculo 32 inc. 3°
base de cálculo, contratos a tiempo parcial 40 bis letra a) inc. 2°
concepto 30
contrato de trabajadores portuarios eventuales 137 letra b)
falta de pacto escrito 32 inc. 2°
gente de mar 106 inc. 2° y 3°
gente de mar, oficiales, procedencia 117, 118
horas trabajadas en compensación de un permiso 32 inc. 4°
oportunidad de su pago 32 inc. 3°
pacto escrito 32 inc. 1°
posibilidad de pactarlas 31 inc. 1°
procedencia 32
prohibición de extensión de jornada ordinaria periodo previo a Navidad 24 inc. 2°
prohibición Inspección del Trabajo 31 inc. 2°
recargo legal 32 inc. 3°
registro 33 inc. 1°
renovación pacto escrito 32 inc. 1°
requisitos 31

Huelga
acuerdo, aceptación última oferta 350 inc. 2°
adecuaciones necesarias 404 letra d)
concepto 345 inc. 1°
concepto última oferta u oferta vigente 346
convocación, votación 347
efectos 355
efecto de no aprobarse en la votación 352

empresas impedidas, calificación 362
equipo de emergencia 359
equipo de emergencia, calificación 360
equipo de emergencia, conformación 361
facultades empresa principal 306 inc. 5°
inicio huelga efectiva 350 inc. 3°, 351 inc. 3°
libertad de trabajo, trabajadores no involucrados en la huelga 345 inc. 3°
mediación obligatoria 351
medios para votación 349
nueva oferta empleador y votación 356
oportunidad para hacerla efectiva 350 inc. 3°
oportunidad para votarla 348
pago cotizaciones previsionales 355 inc. 3°
prohibición de reemplazo 345 inc. 2°, 4° y 5°
quórum votación 350 y 352
reanudación de faenas 363
reincorporación individual de los trabajadores, condiciones 357
requisitos voto 350 inc. 1°
servicios mínimos 359
servicios mínimos, calificación 360
suspensión del contrato de trabajo 355
suspensión de la huelga, cierre temporal 358 inc. 2°
trabajadores impedidos de declararla 362 inc. 1°
trabajos temporales 355 inc. 2°
última oferta, información empleador 346 inc. 3°
servicios mínimos 359
votación de la huelga 350

Hurto o robo, embargo de las remuneraciones 57 inc. 2°

- I -

Implicancias y recusaciones arbitraje obligatorio 397

Imprudencias temerarias, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 5

Inasistencia injustificada, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 3

Incidentes procedimiento laboral 443

Incompatibilidad indemnización por años de servicio con otras pactadas convencionalmente o pagadas por obligación del empleador 176

Inclusión laboral de personas con discapacidad
cumplimiento en forma alternativa 157 ter
registro de contratos de trabajo 157 bis

Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato
causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 7°
portuarios eventuales 140

Indemnización especial por terminación del contrato por obra o faena
base de cálculo 163 inc. 3°
causal 159 N° 5, 163 inc. 3°
finiquito, menciones, pago 169, inc. final
forma, modalidad 23t
fraccionamiento 169, inc. final
incompatibilidad con el art. 168 inc.1° 163 inc. 3°
oferta irrevocable 169 inc. final
procedencia 163 inc. 3°

Indemnización por años de servicio

a todo evento, años anteriores a celebración del pacto 167
a todo evento, cuenta de ahorro especial en AFP, reglas 165
a todo evento, límite indemnización legal por años de servicios 175
a todo evento, reglas 164
a todo evento, tope 164
a todo evento, trabajador casa particular 163 inc. 4° letras a) y b)
a todo evento, trabajadores no afectos al D.L. 3.500 166
anticipos anteriores a 1° diciembre de 1990 10t
convencional 163 inc. 1°
gente de mar, naufragio u otro siniestro 123
incremento previsional trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981 9t
legal, aumento porcentual por despido injustificado 168 inc. 1° letras a), b) y c), 2°
legal, base de cálculo 172
legal, compatibilidad 163 inc. 4°
legal, incompatibilidad 176
legal, límites, topes 163 inc. 2°
legal, oportunidad de pago, pago en cuotas 169
legal, pago escalonado en caso de exceso a los contratados posteriormente al 14 de agosto de 1981 8t
legal, plazo para reclamar en caso de no pago, desahucio 170
legal, reajuste e intereses 173
legal, reclamación judicial 168
legal, remuneración tope 172 inc. 3°
legal, trabajadores contratados antes del 14.08.1981, exención de limitación 7t inc. 1°
legal, trabajadores de casa particular 163 inc. 5°
legal, tributación 178
trabajadores del cobre 5t
vigencia de convenciones individuales y colectivas anteriores al 17 de diciembre de 1984 6t

Indemnización por feriado
inclusión de semana corrida 71 inc. 5°
legal compensación 73 inc. 2°
proporcional 73 inc. 3°

Indemnización sustitutiva de aviso previo
desahucio 161 inc. 2°
necesidades de la empresa 162 inc. 4°

Indemnizaciones legales y convencionales
privilegio límite del Art. 2.472 del Código Civil 61
tributación 178

Indicios, procedimiento laboral por vulneración de derechos fundamentales 493

industrias peligrosas o insalubres, certificado médico de aptitud para trabajar 186
determinación y normas aplicables 185

Inembargabilidad de las remuneraciones 57

Información personal de los trabajadores, confidencialidad 154 bis y 317

Infracciones
acreditación y pago de cotizaciones previsionales 162 inc. 10°
escrituración del contrato de trabajo 9° inc. 2° y 3°
ley laboral, sanciones 506 y 507
ley laboral y reglamentos reclamo, sanciones 503
normas de higiene y seguridad, normas laborales sustitución multa, requisitos, micro y pequeña empresa 506 ter, N° 1 y 2
prácticas antisindicales o desleales 292 inc. 1° y 2°
protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; multa, destino 208
trabajo de niños, niñas y adolescentes 17

Ingreso mínimo mensual

contratos de 30 días o menos 44 inc. 4°
excepción contrato de aprendizaje 81
jornada parcial 44 inc. 3°
monto 44 inc. 3°

Injurias, causal de término de contrato 160 inc. 1° letra d)

Inspección del Trabajo
acoso sexual, investigación 211 C, 211 D
acoso sexual, medidas de resguardo 211 B
acoso sexual, reclamo 211 A
autorización a empleador para mantener documentación laboral en un sitio distinto al lugar de trabajo 9° inc. 5°
aviso de acuerdo para que el padre ejerza el derecho de alimentación a hijos menores de dos años 206
aviso de hijo, hija o menor con trastorno del espectro autista 66 quinquies inc. 3°
aviso por desahucio escrito del empleador 161
avisos y fiscalización de permiso postnatal parental 197 bis
calificación de circunstancias de hecho sobre declaración de cierre temporal o *lock-out* 354
calificación de contrato por obra o faena 10 bis inc. 3°
certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales para contratistas y subcontratistas 183 C
comparendo de conciliación en procedimiento monitorio 497
comunicación de fecha de elección y fuero de candidatos a directorio sindical 238
comunicación de periodo fijado por el empleador para no iniciar procesos de negociación colectiva reglada 332
comunicación de presentación de candidatura a directorio sindical cuando estatutos omiten estas materias 237
comunicación por contratación de trabajadores afectos a un convenio de provisión de puestos de trabajo, sin la anticipación requerida, por negativa de quienes debían celebrar el contrato de trabajo o por no cumplir el turno correspondiente en las condiciones establecidas en aquéllos 137
copia comunicación de elección de delegado sindical de trabajadores que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios 229
copia de acta con resultados de votaciones sindicales a bordo de naves 255
copia del acuerdo para ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga 348
deber de denuncia ante el tribunal competente aquellos hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales 292
deber de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva 407
deber de funcionarios públicos de informar a la Inspección del Trabajo las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo 505
deber de informar el robo o hurto de documentos que empleador está obligado a mantener en lugar de trabajo 513
denuncias de inspectores municipales y de personal de Carabineros Chile por infracción al descanso semanal 40
depósito de acuerdo de suspensión temporal de la huelga 358
depósito de copia de acta de acuerdo del empleador y sindicatos sobre servicios mínimos y equipos de emergencia 360
derecho a requerir información del empleador por parte de las organizaciones sindicales 319
facultad para disponer la celebración de las audiencias en procesos de mediación laboral de conflictos colectivos 383
facultad para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido 162
facultades de fiscalización respecto de trabajadores de casa particular 146 ter
federaciones y confederaciones, constitución, depósito acta constitutiva 269
firma del contrato, negativa del trabajador 9° inc. 3°
fiscalización de obligaciones de liquidador en procedimiento concursal de liquidación 163 bis
impugnaciones y reclamaciones del proyecto de contrato colectivo durante el procedimiento de negociación colectiva reglado 340
informe de casos en que el sindicato no provea el equipo de emergencia para atender

los servicios mínimos 359
informe de mediación laboral en conflictos colectivos 384
informe y mediación en procedimiento de tutela laboral 486
informe de vulneración de derechos fundamentales constatados por investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 211-D
obligación del empleador de informar suspensión de labores ante riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores 184 bis
oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto de convenio colectivo de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria 367
presentación del proyecto de contrato colectivo y notificación ante negativa del empleador a recibirlo 329
prohibición de trabajo en horas extraordinarias en faenas que perjudiquen la salud de los trabajadores 31
ratificación de pacto para fraccionar pago de indemnizaciones 169
recepción de copia de respuesta de la empresa al proyecto de convenio colectivo de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria 368
reclamo de multas administrativas 503
reclamo de trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, a través de sus contratos individuales de trabajo 305
reclamo por aplicación de multas por infracción de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos 157
registro de acuerdo de disolución de una organización sindical 296
registro de acuerdos de descanso de trabajadores de naves pesqueras 23
registro de comunicaciones por término de contrato de trabajo cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación 163 bis
registro de comunicaciones por término de contrato 162
registro de contratos de trabajadores de casa particular 146 ter
registro de convenios colectivos de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria 371
registro de convenios de provisión de puestos de trabajo de trabajadores portuarios eventuales 142
registro de instrumentos colectivos 320
registro de respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo 338
registro especial de personas que se desempeñen como intermediarios de trabajadores agrícolas y de aquéllos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines 92 bis
remisión de copias de contrato de trabajadores agrícolas de temporada cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días 94
remisión de propuesta del empleador con calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa 360
requerimiento del empleador por falta de acuerdo con la comisión negociadora sobre conformación de los equipos de emergencia 361
retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes durante la huelga y su denuncia ante la negativa del empleador al retiro 345
sanción a persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores en contravención a la normativa 183 P, 183 AA
sentencia judicial que declara disuelta organización sindical y que obliga a eliminarla del registro correspondiente 297
sindicatos, certificación acta original, plazo para formular objeciones y observaciones, tramitación 223, 268
sindicatos, constitución, depósito acta constitutiva 222 inc. 1°
solicitud de mediación en negociación de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria 370
solicitud de mediación laboral en conflictos colectivos 382
suspensión de plazo para recurrir al juzgado por reclamo del trabajador cuando estime que el término de contrato es injustificado, indebido o improcedente por reclamo ante la Inspección respectiva 168

Inspector del Trabajo
aplicación de sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos 503

autorización para trabajar a adolescente con edad para trabajar 14 letra b
autorización de finiquito ante por término del contrato de trabajo en los casos que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación 163 bis
calificación de trabajadores agrícolas 87
calificación de trabajadores de casa particular 146
mediación obligatoria 351
mérito ejecutivo actas Inspección del Trabajo 464
mérito ejecutivo del finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo 177
ministros de fe
• negociación colectiva 313
• organización sindical 218, 221
• terminación de contrato 177 inc. 1°, 2° y 3°
orden de cesación de relación cuando se contrate a un niño, niña o adolescente sin sujeción a la normativa 17
plazo de 5 días a micro o pequeña empresa para dar cumplimiento a normas que no pongan en riesgo inminente la seguridad o la salud 506 bis
reclamación por alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse 12
resolución de impugnaciones de proyecto de contrato colectivo en empresa de 1000 o menos trabajadores 340
resolución de reclamo fundado en razones de orden técnico por multa de inspector del trabajo sobre normas de higiene y seguridad 191
sustitución de multa a micro y pequeñas empresas 506 ter

Instrumento colectivo de trabajo
contenido del proyecto 321
definición 320 inc. 1
duración, vigencia 324
efectos sobre la huelga 358 inc. 3°
extensión beneficios, acuerdo de partes 322
extensión beneficios, unilateral del empleador 322 inc. 4º
falta de respuesta al proyecto por parte del empleador 337
incumplimiento, multas 326
mecanismo de solución de controversias 321 inc. 2°
menciones 321
mérito ejecutivo 326
modificación vía contrato individual limitaciones 311
presentación proyecto 327, 329
piso de la negociación 336
respuesta empleador, plazo 335
respuesta empleador, falta, sin contener piso negociación 337
relación del trabajador con el contrato colectivo 307
registro de la respuesta empleador 338
ultraactividad 325
vinculación y libre afiliación 323

Interés deudas laborales 63

Intermediarios de trabajadores agrícolas
deber de registro 92 bis inc. 1°
intermediación de trabajadores, efectos 92 bis inc. 3°
sanción incumplimiento registro 92 bis inc. 2°

Interpretación de la ley laboral, Dirección del Trabajo 505

Invalidez total o parcial, no constituye causal de término de contrato 161 bis

Irrenunciabilidad derechos laborales 5° inc. 2°

Ius variandi
excepción personal embarcado 101

límite directores sindicales 243 inc. 2°
regulación 12

- J -

Jornada de trabajo
alteración en su distribución 12 inc. 2°
bisemanal 39
capacitación ocupacional 181 inc. 1°
contrato de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter J
cuarteleros compañías de bomberos 152 bis
choferes carga terrestre interurbana 25 bis
choferes del transporte urbano colectivo de pasajeros, turno 26
choferes y auxiliares de locomoción colectiva interurbana 25
choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros 25
definición 21
del adolescente con edad para trabajar 14 letra d
deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas 22 inc. final
descanso dentro de la jornada 34 inc. 1°
diaria, máximo 28 inc. 2°
distribución 28 inc. 1°
distribución trabajadores exceptuados del descanso dominical 38 inc. 2°
duración, regla general 22 inc. 1°
excepción descanso dentro de la jornada 34 inc. 2°
exclusión a la limitación 22
extensión en período de festividades 24 inc. 1°
extensión por caso fortuito y fuerza mayor 29 inc. 1°
extraordinaria, concepto 30
gente de mar 106 inc. 1°, 119
gente de mar, exclusión a la limitación 108
gente de mar, nave fondeada en puerto 109
gente de mar, pago de exceso de cuarenta horas semanales 109 inc. 2°
incluye domingo y festivos 38 inc. 2°
modificación transitoria de los turnos o distribución de jornada diaria y semanal, de personas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad 76 bis
pacto interrupción, trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes 34 bis
pactos de distribución jornada de trabajo semanal 22 bis
parcial 40 bis
parcial, continuidad, duración, colación 40 bis letra a) inc. 3°
parcial, pacto horas extraordinarias, base de cálculo 40 bis letra a) inc. 1° y 2°
parcial, distribución en jornadas alternativas 40 bis letra c)
parcial, gratificación legal 40 bis letra b) inc. 2°
personal a bordo de ferrocarriles 25 ter
prohibición de incluir día domingo o festivos 37 inc. 1°
reducción transitoria de la jornada laboral a las personas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada 376 inciso final
servicio de mar, servicio de puerto 112 inc. 1°, 2° y 3°
teleoperadores, turnos 152 quáter B
trabajadores de casa particular 149
trabajadores de plataforma digital 152 quáter U
trabajadores portuarios eventuales 137 letra b)
tripulantes de vuelo y cabina, jornada de trabajo 152 ter B y C
tripulantes de vuelo y cabina jornada extraordinaria 152 ter D inc. 3°
tripulantes de vuelo y cabina jornada ordinaria en tierra 152 ter D inc. 6°

Jornada parcial alternativa de trabajo y descansos para estudiantes trabajadores
accidentes del trabajo 40 bis E letra d)

alumno regular o en proceso de titulación. Acreditación 40 bis E letra b)
alternativas durante las vacaciones académicas 40 bis E letra f)
certificado emitido por la institución educacional. Anexo contrato 40 bis E letra b)
descanso entre jornada 40 bis E letra d)
empresas inhabilitadas 40 bis E letra h)
estudiante trabajador. Concepto. Requisitos 40 bis E letra a)
jornada diaria. Duración máxima. Continuidad. Interrupción diaria 40 bis E letra d)
obligación de informar cambios en la calidad de estudiante 40 bis E letra c)
opciones para beneficiarios del régimen de salud 40 bis E letra g)
permiso para rendir exámenes académicos. Aviso al empleador 40 bis E letra e)
pérdida de los requisitos, aplicación general del Código del Trabajo 40 bis E letra c)

Junta Nacional de Jardines Infantiles, fiscalización 207 inc. 1°

Juzgado Civil
competencia laboral 423

Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional
competencia 421
jurisdicción 416
normas aplicables 417
potestad jurisdiccional 419
subrogación 418

Juzgados de Letras del Trabajo
competencia 420, 421 inc. 2°
jurisdiccción 415

- L -

Ley de la silla 193

Libertad
afiliación y desafiliación 214 inc. 3°
de comercio en recintos de empresas mineras y salitreras 65 inc. 1°
de contratación 2° inc. 1°
sindical 212
sindical, prácticas antisindicales 289 y ss.
sindical, prácticas desleales 403 y ss.

Libro
de asistencia, obligación 33
de remuneraciones, obligación 62 inc. 1°

Licencia sindical sin goce de remuneraciones 251

Limitación para pactar horas extraordinarias, tripulantes de vuelo y de cabinas 152 ter J

Limitaciones al ejercicio de las facultades del empleador 5° inc. 1°

Liquidación de remuneraciones, monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo 54 bis inc. 3°

Liquidadores, nombramiento, disolución de organización sindical 298 inc. 1°

Litera de descanso
bus, obligación 25 inc. 5°
camión, obligación 25 bis inc. 3°

Lockout

declaración 354
efectos 355
regulación 353

Lugar y hora de realización asambleas sindicales 255

- M -

Materias de negociación colectiva, materias prohibidas 306

Maternidad, protección 194 inc. 1°, 2° y 3°

Mediación
asesor experto, designación 379 inc. 2°
concepto 377 bis
designación de mediador 378
de conflictos colectivos 381
facultades inspección del trabajo 383
facultades mediador 379
forma de inicio, de conflictos colectivos 382
informe 380 y 384
plazo para desarrollar gestión 378
tipos 378 y 381
voluntaria 378 inc. 1° y 2°
votación 378 inc. 1° y 2°

Mediador, facultades 379

Medidas de protección de los trabajadores 184 inc. 1°, 2° y 3°

Mérito ejecutivo
actas Inspección del Trabajo 464, N° 4
instrumentos colectivos 326, 464 N° 5
finiquito 177 inc. 13°, 464 N° 3

Mineras y salitreras, libertad de comercio 65

Ministros de fe
negociación colectiva 313
organización sindical 218
terminación de contrato 177 inc. 1°, 2° y 8°

Modificación
contrato individual de trabajo 11
contratos individuales y colectivos 5° inc. 3°

Movilización, gente de mar en puerto 129

Muerte
de un hermano, del padre o de la madre del trabajador 66 inc. 2°
hijo o cónyuge, fuero 66 inc. 4°
hijo o cónyuge, permiso pagado 66 inc. 1°
hijo, período gestación permiso pagado 66 inc. 2°
madre, postnatal del padre 195 inc. 3°
trabajador causal de término de contrato 159 inc. 1° N° 3

Multas
aplicación general 506 inc. 1°, 2°, 3° y 4°
determinación del monto 506 quáter
especiales 506 inc. 5°

fuero sindical 506 inc. final
reclamación 503
reconsideración, facultad del Director del Trabajo 511, 512
reglamento interno, descuento en la remuneración 58 inc. final
reglamento interno, destino 157
simulación 507 inc. 3° N° 3
subterfugios 507 inc. 3° N° 3
sustitución, micro y pequeñas empresas 506 ter

Multirut
concepto empleador único 3 inc. 4°
efectos
• responsabilidad solidaria 3 inc. 6°
factores determinantes
• controlador común 3 inc. 4°
• dirección laboral común 3 inc. 4°
• similitud o complementariedad 3 inc. 4°
procedimiento
• contenido sentencia 507 inc. 3°
• oportunidad para ejercer acción 507 inc. 2° y final
• ordinario laboral 3 inc. 7°
• titulares de la acción 507

Mutuo acuerdo de las partes,
• causal término de contrato 159 inc. 1° N° 1
• requisitos 177 inc.1°, 3° y 5°

- N -

Nacimiento de un hijo, permiso pagado 195 inc. 2°

Nacionalidad
porcentaje, computo 20
porcentaje mínimo de trabajadores chilenos 19

Naufragio u otros siniestros
gratificación por ayudar al salvamento 125
gratificación por recoger restos de la nave pesquera 23 bis inc. 3°
indemnización trabajadores embarcados o gente de mar 123
pago remuneraciones, indemnizaciones, desahucio con cargo al seguro 23 bis inc. 1°, 124

Nave
extranjera, oficiales y tripulantes nacionales, aplicación normas 130
naves menores, inplicabilidad normas del contrato de embarco 131
pesqueras, descanso mínimo 23

Necesidades de la empresa
causal de terminación de contrato 161 inc. 1°
oferta irrevocable de pago, normas aplicables 169 inc. 1° letra a)

Negativa a trabajar, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 4° letra b)

Negociación colectiva
de la mediación, la mediación laboral de conflictos colectivos y el arbitraje
• del arbitraje
- arbitraje voluntario y obligatorio 386
- características del Registro Nacional de Árbitros Laborales 398
- causales de implicancia y recusación 397
- contrato del árbitro 396
- definición arbitraje 385

- facultades del tribunal 389
- fallo y del derecho de las partes a celebrar un contrato colectivo antes de su dictación 390
- notificación de los árbitros, audiencia de constitución y procedimientos de arbitraje 388
- plazo para fallar 391

• Registro Nacional de Árbitros Laborales y requisitos para incorporarse 394
- reglas generales 395
- remuneración de los árbitros 392
- secretaría del cuerpo arbitral 393
- tribunal arbitral, de la nómina de árbitros y su designación 387

• de la mediación
- facultades del mediador 379
- informe de mediación 380
- tipos de mediación, mediación voluntaria 378

• de la mediación laboral de conflictos colectivos
- facultades de la Inspección del Trabajo 383
- forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos 382
- informe de mediación 384
- mediación laboral de conflictos colectivos 381

de la presentación efectuada por federaciones y confederaciones
• contenido y reglas generales 408
• aplicación de convenios en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos 410
• aplicación de instrumentos colectivos a organizaciones afiliadas 409
• aplicación de pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa, sin sindicatos 411

de las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción
• práctica desleal de la empresa principal 405
• prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador 404
• prácticas desleales del empleador 403
• procedimiento aplicable 407
• régimen sancionatorio 406

de los instrumentos colectivos y de la titularidad sindical
• aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo, extensión de beneficios 322
• derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo 323
• duración y vigencia de los instrumentos colectivos 324
• formalidades del instrumento colectivo 320 inc. 3º
• instrumento colectivo, concepto 320
• instrumentos colectivos y su contenido, menciones mínimas 321
• mérito ejecutivo de los instrumentos colectivos y sanciones en caso de incumplimiento 326
• ultraactividad de un instrumento colectivo 325

de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo
• trabajadores con responsabilidades familiares 376
• registro y fiscalización de los pactos 377
• requisitos, procedimiento y ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo 374

de los procedimientos judiciales en la negociación colectiva
• competencia 399
• efecto de la interposición de acciones judiciales 401
• medidas de reparación 400
• reclamación de la determinación de las empresas sin derecho a huelga 402

derecho a información de las organizaciones sindicales
• específica para la negociación colectiva 316
• periódica en la micro, pequeña y mediana empresa 318
• periódica en las grandes empresas 315
• por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas 317
• requerimiento de información por vía administrativa y judicial 319

distribución de jornada de trabajo semanal 22 bis inc. final

el procedimiento de negociación colectiva reglada
- de la respuesta del empleador
  - efectos de la falta de respuesta y de aquella que no contenga las estipulaciones del piso de la negociación 337
  - piso de la negociación, respeto, excepciones 336
  - registro de la respuesta 338
  - respuesta del empleador y comisión negociadora de empresa 335
- derecho a huelga
  - cierre temporal de la empresa o *lock-out* 353
  - convocatoria a la votación de la huelga 347
  - declaración de cierre temporal o *lock-out* 354
  - derecho a huelga 345
  - mediación obligatoria 351
  - medios para votación de la huelga 349
  - nueva oferta del empleador y su votación 356
  - oportunidad de votación de la huelga 348
  - reanudación de las negociaciones, de la suspensión y del término de la huelga 358
  - reincorporación individual del trabajador 357
  - suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal 355
  - última oferta del empleador 346
  - votación de la huelga 350
  - votación que no alcanza los quórum necesarios 352
- impugnaciones y reclamaciones
  - impugnación de la nómina, quórum y otras reclamaciones 339
  - reglas de procedimiento 340
- limitaciones al ejercicio del derecho a Huelga
  - calificación de los servicios mínimos y de los equipos de emergencia 360
  - conformación de los equipos de emergencia 361
  - determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga 362
  - reanudación de faenas 363
  - servicios mínimos y equipos de emergencia 359
- oportunidad para presentar el proyecto y plazo de la negociación
  - consecuencias de la no presentación o presentación tardía del proyecto de contrato colectivo 334
  - oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando no tiene instrumento colectivo vigente 332
  - oportunidad de presentación del proyecto de contrato colectivo por el sindicato cuando tiene instrumento colectivo vigente 333
- período de negociación
  - derecho a solicitar reunión de asistencia técnica 343
  - mediación voluntaria 344
  - período de negociación 341
  - suscripción del piso de la negociación 342
- reglas generales
  - afiliación sindical durante la negociación colectiva 331
  - comisión negociadora sindical, asesores 330 inc. 3°
  - comisión negociadora sindical, integración, representación femenina 330
  - contenido del proyecto de contrato colectivo, menciones mínimas 328
  - inicio de la negociación colectiva reglada 327
  - fuero integrante femenina comisión negociadora sindical 330 inc. 5°
  - presentación del proyecto de contrato colectivo y negativa del empleador a recibirlo 329

no reglada 314

normas generales
- ámbito de aplicación 304
- beneficios y afiliación sindical 310
- buena fe 303 inc. 1°
- fuero de negociación colectiva 309
- empresa para los efectos de la negociación colectiva 303 inc. 2°

- materias de la negociación colectiva 306
- ministros de fe 313
- partes 303
- plazo mínimo para negociar colectivamente 308
- plazos y su cómputo 312
- relación del trabajador con el contrato colectivo 307
- relación y efectos del instrumento colectivo con el contrato individual de trabajo y forma de modificación del instrumento colectivo 311
- trabajadores impedidos de ejercer el derecho a negociar colectivamente, forma y reclamo de esta condición 305

reglas especiales para la negociación colectiva de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa, y de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria

- de la negociación colectiva de los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria
  - convenio de provisión de puestos de trabajo 373
  - inicio de la negociación y contenido del proyecto 366
  - mediación 370
  - oportunidad, formalidades y comunicación del proyecto 367
  - pactos sobre condiciones especiales de trabajo 372
  - procedimiento especial de negociación 365
  - relación del convenio colectivo con el contrato individual y registro del instrumento 371
  - respuesta del empleador 368
  - reuniones durante la negociación 369
- de la negociación colectiva del sindicato interempresa y de los trabajadores afiliados a sindicatos interempresa
  - negociación colectiva de los trabajadores afiliados a un sindicato interempresa 364

Negociaciones del trabajador prohibidas por escrito contrato causal de término de contrato 160 N° 2

Normas supletorias al Procedimiento Laboral 432

Notarías, aplicación Código del Trabajo 1° inc. final

Notificación, demanda laboral 436

- O -

Obligación

de mantener medidas de higiene y seguridad 210
de trabajo a distancia o teletrabajo con ocasión de alerta sanitaria al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar 206 bis
del empleador de entregar sumas deducidas por cuotas sindicales, plazo, reajustes e intereses 262
del empleador, facilitar las elecciones y demás votaciones sin paralizar la empresa 247
trabajo adolescente, seguridad y salud 14 letra d
trabajo a distancia o teletrabajo, específicas seguridad y salud 152 quáter M

Obligaciones

contrato de aprendizaje 83
contrato individual de trabajo 7
laborales, sanción por eludir su cumplimiento a través de subterfugio 507

Obrero, determinación de su calidad 1t

Oficiales, gente de mar, clasificación, funciones 100 inc. 2°

Oficina Local de la Niñez 14 letra b y e

Oficios, tramitación 453 inc. 1° N° 8, y 454 N° 7

Omisiones temerarias, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 5

- P -

Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter G y 152 quáter O bis

Pacto horas extraordinarias, requisitos 31

Pacto interrupción de jornada, trabajadores de restaurantes, hoteles o clubes 34 bis

Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares 376

Pacto sobre condiciones especiales de trabajo 374

Pago de exceso de indemnizaciones, lugar para el pago 8t

Pago por subrogación de la empresa principal, o el contratista 183-C inc. 4°

Participación definición 42 inc. 1° letra d)

Paternidad, protección 194 inc. 1° 2° y 3°

Perjuicio material causado intencionalmente a instalaciones maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 6

Permiso de banda horaria para anticipar o retrasar en 1 hora el comienzo de labores, para madres y padres de niños /as de hasta doce años 27 inc. 1

Permiso de las madres, padres, tutores y cuidadores, para alimentar a los niños menores de 2 años
formas alternativas de ejercicio del derecho 206
irrenunciabilidad 206

Permisos
directores federación y confederación 274 inc. 3°
directores sindicato base y delegados sindicales 249
especial de los padres o personas que tengan a su cuidado menor de 18 años, por accidente grave, por enfermedad terminal, por discapacidad o mayores de 18 años con discapacidad mental. 199 bis
especial de los padres, madres o tutores legales de menores de edad diagnosticados con trastorno del espectro autista 66 quinquies
maternal tripulantes de vuelo 152 ter M
padre por nacimiento del hijo 195 inc. 2°, 3° y 4°
pagado, muerte hijo, cónyuge hijo en gestación 66
pagado, padre en proceso de adopción 195 inc. 2°
pagado, por muerte de un hermano, padre o madre del trabajador 66
para someterse a exámenes médicos preventivos 66 bis
para vacunación por campaña pública de inmunización 66 ter
por cuidado de menor con discapacidad 199 bis inc. 5°, 6° y 7°
por enfermedad de menor de 1 año por enfermedad grave 199
por matrimonio 207 bis
por servicio militar obligatorio 158
por tuición de menor de 6 meses 200
sindical, acumulación, cesión, límites 249
sindical, regulación remuneración 249
sindical, se considera trabajado 252
sindical sin goce de remuneraciones 251
sindicales adicionales 250
suplementario pre y post natales 196

Permiso matrimonial

aviso al empleador	207 bis inc. 3°
forma de ejercer	207 bis inc. 2°
procedencia	207 bis inc. 1°
Permiso postnatal parental	
aviso al empleador del padre que hace uso del permiso postnatal parental	197 bis inc. 7°
beneficiario	197 bis inc. 1°
duración	197 bis inc. 1°
fallecimiento de la madre	197 bis inc. 7°
por media jornada	197 bis inc. 2°
por media jornada, aviso al empleador	197 bis inc. 4°
por media jornada, aviso a entidad pagadora del subsidio	197 bis inc. 6°
reincorporación parcial, obligación del empleador	197 bis inc. 5°
sanción por impedir su uso	197 bis inc. 11
subsidio, financiamiento	197 bis inc. 10
titular del beneficio	197 bis inc. 7° y 8°
trabajadores exentos de límite de jornada	197 bis inc. 3°
Personalidad jurídica sindicatos	222 inc. 2°
período de servicio tripulante de vuelo y de cabina	152 ter A letras c) y d)
Personas con discapacidad e inclusión laboral	
cumplimiento en forma alternativa	157 ter
registro de contratos de trabajo	157 bis
Peso máximo	
carga y descarga, ámbito aplicación normas	211-F
prohibiciones	211-H, I y J
protección trabajadores de carga y descarga manipulación manual	211-G
Plazo	
causal de término de contrato	159 inc. 1° N° 4
comunicación de la última oferta	346
fallo arbitraje	391
finiquito	177 inc. 1° y 5°
impugnaciones y reclamaciones en la negociación colectiva	340 letras a) y b)
mínimo para negociar colectivamente	308
para afiliación durante la negociación colectiva	331
para contestar excepciones, procedimiento general	453 inc. 1° N°3
para contestar reconvención, procedimiento general	453 inc. 1° N° 3
para dar respuesta al proyecto de contrato colectivo	335 inc. 1°
para derecho información periódica, gran empresa	315 inc. 1°
para derecho información sindicato nuevo, gran empresa	315 inc. 3°
para derecho información periódica, micro, pequeña y mediana empresa	318
para derecho información por cargos o funciones	317
para entrega información negociación colectiva	316 inc. 6°
para negociación colectiva	312
para reclamar por no pago de indemnización por años de servicio, desahucio	170
para requerir información, negociación colectiva	316 inc. 2°, 3°, 5°
presentación proyecto contrato colectivo	329
procedimiento laboral	453
prorroga en la negociación colectiva, vencimientos en días sábado, domingo o festivos	312
recurrir al Juzgado por despido injustificado, indebido o improcedente	168
Poder liberatorio	
finiquito	177 inc. 14°
Portal, Sitio electrónico, Registro electrónico laboral	
constancia electrónica de atención en oficina	516 inc.2°
finiquito	177 inc. 3° y 4°
registro de contratos de trabajo y terminaciones, contenido,	

procedimientos electrónicos, efectos 514 inc. 3° y 4°
registro de correo electrónico del empleador, efectos 515 inc. 1°
obligación de registro de documentos laborales por el empleador 515 inc.2°
requerimiento por Tribunales de información del registro electrónico laboral 515 inc. 3°
sistema electrónico de tramitación y seguimiento de denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento 514 inc.3°

Portuario
concepto de trabajador 133
sistema de control normativa laboral portuaria 133 bis
supervigilancia de la autoridad maritima 188

Práctica profesional, asignaciones y derechos 8° inc. 3°

Prácticas antisindicales
antisindicales, atentando a la libertad sindical 291
competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo 292 inc. 4°
deber de la Dirección del Trabajo de llevar registro sentencias condenatorias 294 bis
del empleador 289
del trabajador, de los sindicatos y del empleador 290
efecto despidos trabajador sin fuero 294
multas beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas 292 inc. 2°
obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal 292 inc. 5°
reincorporación del trabajador con fuero 292 inc. 6° y 7°
reincorporación en caso de despido trabajadores sin fuero 294
responsabilidad penal 293

Prácticas desleales
en negociación colectiva, del empleador 403
en negociación colectiva del trabajador, y sindicatos y empleadores 404
en negociación colectiva de la empresa principal 405
en negociación colectiva, responsabilidad penal 406 inc. 6
en negociación colectiva, sanciones 406
obligación de la Inspección del Trabajo de denunciar al tribunal 292 inc. 5°

Predios agrícolas, constitución de sindicatos 226

Preferencia pago remuneración, gente de mar, seguro de naufragio 124

Prelación de créditos remuneraciones e indemnizaciones 61

Prescripción
acciones extintivas, subterfugios 507 inc. final
acciones que emanan de actos y contratos laborales 510 inc. 2°
cobro de horas extraordinarias 510 inc. 4°
derechos regidos por Código del Trabajo 510 inc. 1°
reclamo de nulidad del despido 510 inc. 3°
suspensión e interrupción plazo prescripción 510 inc. 5°
suspensión por interposición reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo 510 inc. 6°

Presunción
de derecho relativa a la representación del Empleador 4° inc. 1°
de existencia del contrato de trabajo 8°
presunción legal que son estipulación del contrato de trabajo las declaradas por el trabajador 9° inc. 4°

Principios de investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 211-B

Privilegio de primera clase remuneraciones adeudadas al trabajador y asignaciones familiares 61 inc. 5°

Procedimiento Concursal de liquidación
aviso, requisitos, sanción, efectos 163 bis N° 1
fecha de término de contrato 163 bis inc. 1º
finiquito, requisitos, oportunidad 163 bis N° 5
fuero, indemnización al fuero maternal 163 bis N° 4
indemnización por término de contrato 163 bis N° 2 y 3

Procedimiento laboral
acumulación acciones y demandas 448, 449
cumplimiento sentencia y ejecución títulos ejecutivos
- cumplimiento sentencia, normas aplicables 465
- plazo liquidación 466 inc. 3°
- plazo remisión Juzgado de Cobranza 466 inc. 1°
- pago de crédito pacto sobre forma de pago 468
  - embargo y remate 471
  - excepciones que puede oponer ejecutado 470
  - objeción liquidación 469
  - resoluciones inapelables 472
  - títulos ejecutivos no establecidos en art. 464 N° 1, normas aplicables 473
- retención sumas devolución impuestos tesorería general de la república 467
- títulos ejecutivos 464
- tramitación ante juzgado de cobranza 466 inc. 2°
- tramitación de los títulos ejecutivos 463

declaración empleador único
- oportunidad para ejercer acción 507 inc. 2° y final
- procedimiento 3 inc. 7°
- titulares de la acción 507

incidentes
- oportunidad para promoverlos 443
- sentencia definitiva 458

medidas precautorias 444
notificaciones
- demanda laboral lugar prestación servicios 438
- electrónica 442
- personal especial 437
- personal, lugar, día y hora hábil 436
- por aviso 439
- por carta certificada 440
- por estado diario 441
- pago costas 445
- principios formatives 425
- buena fe 425, 430
- celeridad 425, 426, 428
- concentración 425, 428
- gratuidad 425, 431, 439
- inmediación 425, 427
- oficialidad 425, 429
- oralidad 425
- publicidad 425, 428

procedimiento aplicación general
- acumulación de acciones 448
- acumulación de causas 449
- apreciación de la prueba – sana crítica 456
- audiencia de juicio, comparecencia remota videoconferencia 427 bis
- audiencia de juicio, reglas aplicables 454
- audiencia preparatoria, comparecencia remota videoconferencia 427 bis
- audiencia preparatoria, reglas aplicables 453
- caducidad de oficio 447 inc. 2°
- citación audiencia preparatoria 451
- contestación demanda, oportunidad 452 inc. 1°
- demanda, formalidad y contenido 446
- demanda reconvencional 452 inc. 2° y 3°
- declaración empleador único 3 inc. 7°
- incompetencia de oficio 447 inc. 1°
- número de audiencias 450

procedimiento de tutela laboral carga de la prueba indicios 493
- contenido sentencia 495
- despido discriminatorio 489 inc. 4°, y 489 bis
- garantías tuteladas 485
- improcedencia, acumulación de acciones de acciones 487
- legitimación activa 486
- mediación Inspección del Trabajo 486 inc. 6°
- plazo dictación sentencia 494
- plazo interposición denuncia 486 inc. final
- preferencia tramitación causas 488
- procedimiento aplicable (aplicación general) 491
- requisitos denuncia 446, 490
- suspensión efectos acto impugnado, requisitos 492
- vulneración de derechos fundamentales con ocasión despido 489

procedimiento monitorio
- audiencia única 501
- citación a audiencia única 500 inc. 5°
- citación a comparendo ante Inspección del Trabajo 497 inc. 3°
- comparecencia videoconferencia, audiencia única 427 bis
- concurrencia a comparendo de conciliación 497 inc. 4°
- contiendas a las que se aplica 496
- dictación fallo 501
- excepción reclamo Inspección 497 inc. 2°
- incomparecencia reclamante a comparendo 498
- plazo interposición demanda 499 inc. 1°
- plazo reclamo resolución que falla de plano 500 inc. 2°
- primera resolución del juez 500 inc. 1°
- reclamo previo ante Inspección del Trabajo 497 inc. 1°
- recursos procedentes 502
- requisitos demanda 499 inc. 2° y 3°
- término comparendo sin conciliación, conciliación parcial o inasistencia reclamado, efectos 499 inc. 1°

reglas comunes
- aplicación supletoria 432
- comparecencia patrocinio abogado y representante 434
- plazos 435

sentencia
- contenido 507 inc. 3°
- cumplimiento plazo 462
- notificación sentencia entidades previsionales 461
- plazo dictación 457

Procedimiento reclamación de multas
plazo interposición reclamo judicial 503 inc. 3°
procedimiento aplicable 503 inc. 4°
recursos procedentes 503 inc. 5°

Procedimiento reclamación demás resoluciones administrativas 504

Procesos continuos, excepción al descanso dentro de la jornada 34 inc. 2°

Profesores, prorroga de contrato de trabajo por enero y febrero 75

Prohibición a limitaciones para capacitación ocupacional 182

Prohibición al empleador distribución de la jornada tripulantes de vuelo y cabina 152 ter H

Prohibición de condicionar contratación 54 bis inc. 4° 2° inc. 7° y 8°

Prohibición de menoscabo en la modalidad de trabajo de la mujer embarazada en estado de catástrofe por calamidad pública en epidemia o pandemia 202 inc. 3

Prohibición de menoscabo en los contratos de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter G inc. 4

Prohibición de negociar colectivamente 305

Propina en restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares 64

Prórroga
contrato de embarco, terminado en alta mar 121 inc. 2°
contrato de trabajo, personal docente 75
descanso prenatal 196 inc. 1° y 2°
descanso puerperal 196 inc. 3°

Protección
a la maternidad, paternidad y vida familiar; ámbito de aplicación 194 y 207 ter
a los trabajadores 184
deber, trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter N
derechos compartidos entre padres y madres biológicos y no biológicos 207 ter
Protección del trabajo de niños, niñas y adolescentes 13, 14, 15, 15bis, 16, 17, 18, 18bis, 18ter, 18 quáter,18 quinquies

Protección Laboral de los Trabajadores Adultos Mayores (V. Contrato del trabajador adulto mayor)

Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo 211-A

Proyecto contrato colectivo
contenidos 328
entrega a la Inspección 329 inc. 1°
entrega del proyecto al empleador, negativa a firmar copia 327 y 329

- Q -

Quórum
constitución de sindicatos 227, 228

- R -

Registro nacional de árbitros laborales o cuerpo arbitral 385, 394 y 398

Remuneraciones trabajadores agrícolas en dinero y en regalías 91

Reajustes e intereses
indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización especial por terminación del contrato por obra o faena 173
prestaciones laborales adeudadas 63
remuneración durante feriado anual 72

Reajustes legales inaplicabilidad instrumentos colectivos 43

Reanudación de faenas, Tribunal del trabajo 363

Recepción de la prueba 451 inc. 2°, 454

Reclamo
aumento de indemnización 168
impugnaciones y reclamaciones, negociación colectiva 339 y ss.
multas aplicadas Inspección del Trabajo 503 inc. 3°
por despido injustificado, plazo 168
por no pago de indemnizaciones 170

Recurso
apelación 476
normas aplicables 474, 484
nulidad

- admisión Tribunal a quo (tramitación) 479, 480
- admisión Tribunal ad quem (tramitación) 480, 481, 482
- causales 478
- sentencia definitiva 477

reposición 475
unificación de jurisprudencia 483 A, B, C

Regalías
concepto 91 inc. 4°
valores 91 inc. 5°

Registro
de asistencia 33
de comunicaciones de término de contrato 162 inc. 3°
de intermediarias agrícolas 92 bis
de sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales 294 bis
deber del empleador de registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo la documentación laboral:
. de comunicación de término de contrato 9 bis
. de registro en el sitio electrónico de los contratos de trabajo y sus estipulaciones 9 bis
trabajo a distancia o teletrabajo, registro de cumplimiento de jornada de trabajo 152 quáter J inc. 2
registro electrónico del pacto de trabajo a distancia o teletrabajo 152 quáter O inc. 1 y 2

Reglamento de orden y disciplina, gente de mar 132

Reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas por Ley 18.620, vigencia 3t

Reglamento Interno de orden higiene y seguridad
autorización a descontar multas 58 inc. 3°
contenido mínimo 154
copia 153 inc. 3°
impugnación 153 inc. 4°
limitación a los mecanismos de control en respeto de la dignidad del trabajador 154 inc. final
límite y destino de multas 157
normas de publicidad 156
obligación de confeccionarlo 153 inc. 1°
protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 154, N° 12

Reincorporación por rechazo del desafuero 174

Relación laboral
casos en que se presume 8° inc. 1°
determinación legal de casos en que no existe 8° inc. 2° y 3°
perspectiva de género en relaciones laborales 2°, inc. 2°

Reloj control 33

Remuneración
adeuda crédito privilegiado 61
adeudada al término del contrato 63 bis
anticipos 55 inc. 2°
aplicación de reajustes legales a beneficios establecidos instrumentos colectivos 43
aprendices 81, 82
asignaciones que no constituyen 41 inc. 2°
comisión, definición 42 inc. 1 letra c)
comisión, oportunidad en que se devenga 55 inc. 1°
comprobante de pago o liquidación 54 inc. 3°
concepto 41 inc. 1°
concepto cálculo de indemnización por años de servicios y sustitutiva del aviso previo 172

concepto regimenes previsionales generales o especiales 1t
contrato de 30 días o menos 44 inc. 4°
contrato de teleoperadores 152 quáter A inc. 2°
descuentos convencionales 58 inc. 2°
descuentos legales obligatorios 58 inc 1°
descuentos por acuerdo de las partes 58 inc 2°
descuentos prohibidos 58 inc. 5°, 6°, 7°, 8° y 9°
devengada, incorporación a patrimonio del trabajador 54 bis inc. 1°
devolución por hechos posteriores, procedencia 54 bis inc. 1°
día y hora para el pago 56
director de central sindical 283
estipendios que si constituyen 42
feriado anual 71
forma y modalidad de pago 54
gastos por cambio de residencia 53
gente de mar, modalidad y período de pago 128
gente de mar, preferencia de pago con el seguro de naufragio 124
gratificación, definición 42 inc. 1° letra e)
horas de trabajo sindical 249
inembargabilidad 57 inc. 1°
ingreso mínimo mensual 44 inc. 3°
íntegra durante feriado 71
interrupciones y descansos, protección de las remuneraciones 152 quáter C inc. 2°
liquidación de remuneraciones, contrato teleoperadores 152 quáter A inc. 4°
liquidación de remuneraciones, monto de cada comisión, bono, premio 54 bis inc. 3°
modalidad de pago a solicitud del trabajador 54 inc. 2°
modificación de remuneraciones variables, contrato teleoperadores 152 quáter A inc. 3°
obligación de llevar libro de remuneraciones 62
pacto de premios o bonos por hechos futuros 54 bis inc. 2°
pago en caso de fallecimiento del trabajador 60
participación, definición 42 inc. 1° letra d)
periodicidad, contrato de trabajadores portuarios eventuales 139
periodicidad de pago 44 inc. 1° y 2°
periodicidad de su pago, límite máximo 55 inc. 1°
reajuste durante feriado anual 72
retención judicial en caso de trabajador declarado vicioso 59 inc. 2°
semana corrida 45
sobresueldo, definición 42 inc. 1° letra b)
sueldo, definición 42 inc. 1° letra a)
tipos o especies de remuneración 42
trabajador agrícola, 91
trabajadores casa particular 151
trabajadores del comercio, horas trabajadas en día domingo 38 inc. 2°
variable, concepto 71 inc. 3°

Renuncia del trabajador
causal de término de contrato 159 inc. 1° N° 2
formalidades 177 inc. 1°, 2°, 3°, 4° y 7°

Representación empleador
contrato de trabajadores portuarios eventuales 135
presunción de derecho 4°

Representación legal sindicato 234

Requisito para ser director sindical o delegado sindical 236

Responsabilidad
penal, prácticas antisindicales o desleales 293

solidaria, directores sindicales administración del patrimonio sindical 258 inc. 2°
solidaria empresa principal y contratista 183-B
solidaria en construcción de edificios por un precio único prefijado, excepciones 183-B inc. 5°
solidaridad empleador único 3 inc. 6°
subsidiaria de empresa principal y del contratista 183-D

Respuesta empleador
negociación colectiva, contenido y plazo de entrega 335
negociación colectiva, registro, Inspección del Trabajo 338
negociación colectiva, omisión, sanción 337
negociación de trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria 368

Retención
derecho legal de empresa principal y del contratista 183-C inc. 3°
retenciones de la remuneraciones 59

Reuniones negociación colectiva por empresa 341

Robo o hurto, documentos que empleador está obligado a mantener en lugar de trabajo 513

- S -

Sábado, inhábil para efectos del feriado 69

Sala cuna
autoridad que las aprueba y autoriza 203
mantención y personal 205
obligación de habilitar 203 inc. 1°, 2° y 3°
pago sala externa 203 inc. 5°
permiso para alimentar, ampliación y gastos de traslado 206 inc. 5°
personal competente 205
trabajadores agrícolas, predios dentro de una misma comuna 95 bis

Salida intempestiva, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 4 letra a)

Sana crítica, apreciación de la prueba en el procedimiento laboral 456

Sanción
obtención indebida del permiso y subsidio por enfermedad grave hijo menor de un año 199 inc. 3°
por prácticas desleales antisindicales 292

Seguridad afectada por imprudencia, causal de despido 160 inc. 1° N° 5

Seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
financiamiento 211
responsabilidad del empleador 209

Semana corrida o séptimo día 45

Sentencia
procedimiento de aplicación general
- plazo para dictarla 457
- requisitos, contenido y cumplimiento 458, 459, 460, 461, 462

procedimiento de tutela laboral
- plazo para dictarla 494
- requisitos y contenido 495

procedimiento monitorio 500, 501
procedimiento Multirut 507 inc. 3°
separación provisional juicio desafuero 174 inc. 2°

Servicio militar obligatorio
conservación empleo 158

gente de mar, término del contrato de embarco 122

Servicios de salud, medidas de control de higiene y seguridad 190

Servicios mínimos 359 y 360

Servicios prestados por trabajadores de plataformas digitales independientes 152 quáter W

Sillas, obligación de mantener un número suficiente a disposición de los trabajadores 193

Sindicalización en empresas del Ministerio de Defensa 217

Sindicato
administración del patrimonio 258
afiliación a federación o confederación 268
afiliación única 214 inc. 4°
asamblea constitutiva 221
asambleas, lugar y hora de realización 255
asambleas ordinarias y extraordinarias 231 inc. 2°
aviso de constitución al empleador 225
bienes 257
censura a directorio sindical 244
censura del directorio sindical, antiguedad 239 inc. 2°
clasificación y definiciones 216
composición de su patrimonio 256
constitución, certificación acta original, plazo para formular objeciones tramitación 223
constitución, depósito acta constitutiva 222 inc. 1°
constitución, fuero directiva sindical 224
cuota sindical, obligatoriedad 260 inc. 1°
cuotas extraordinarias 260 inc. 2°
derecho a voto 231 inc. 3°
derecho de constituir 3 inc. final
directorio, representación legal 234
disolución 296, 297, 298
elecciones de directorio 237
empresa, definición 216 inc. 1° letra a)
empresa declarada empleador único 3 inc. final
empresa, predios agrícolas colindantes de un mismo empleador 226
empresa, quórum 227
enajenación inmuebles, formalidades 257 inc. 2° y 3°
estatutos 231
estatutos, contenido 231, 232
estatutos, reforma 233
fines 220
fusión, normas 233 bis
Interempresa 3 inc. final
interempresa, definición 216 inc. 1° letra b)
interempresa, quórum para constituirlo 228
interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, continuación 230
libertad de afiliación y desafiliación 215
libertad de opinión 231 inc. 3°
mandato sindical, duración 235 inc. 5°
ministros de fe 218
observaciones a la constitución 223 inc. 2°
patrimonio, dominio y destino en caso de disolución 259
personalidad jurídica 222 inc. 2°
titulares del derecho de sindicación 212
trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, negociación colectiva 365
trabajadores embarcados o gente de mar, facultad para que el director designe un delegado 235 inc. 7°
trabajadores eventuales, definición 216 inc. 1° letra d)
trabajadores eventuales, quórum 228
trabajadores independientes, definición 216 inc. 1° letra c)
trabajadores independientes, quórum 228

Sobresueldo, definición 42 inc. 1° letra b)

Subsidio
descanso maternal 198
salud de menor de un año por enfermedad grave 199
tuición de menor de 6 meses 200

Subcontratación
concepto y requisitos 183-A
obligaciones en materia de protección de la vida y salud trabajadores empresa principal 183-E
pago por subrogación empresa principal 183-C inc. 4°
responsabilidad solidaria empresa principal 183-B
responsabilidad subsidiaria empresa principal 183-D

Subterfugio
concepto, sanción 507 inc. 3° y 4°

Sueldo, definición 42 letra a)

- T -

Tachas de los testigos, procedimiento general 454 inc. 1° N° 5

Teletrabajo 152 quáter G inc. 3

Terminación del contrato de trabajo
causales 159, 160, 161, 163 bis
comunicación 162
contrato de embarco o gente de mar, desahucio 121
del aviso previo por terminación del contrato del trabajador de plataformas digitales independiente 152 quinquies A
desafuero previo 174
despido indirecto autodespido 171
finiquito, formalidades 163 bis N° 5, 177
incumplimiento grave obligaciones, contrato trabajadores portuarios eventuales 140
mutuo acuerdo, formalidades 177
remuneraciones adeudadas 63 inc. 1°, 63 bis
remuneraciones adeudadas, pago fraccionado, formalidades 63 inc. 2°, 63 bis
renuncia, formalidades 177
servicio militar, gente de mar 122

Trabajador adolescente 13 letra b, 14

Trabajador de plataformas digitales 152 quáter Q

Trabajador de servicios transitorios
concepto 183-F, letra c)
fuero maternal 183-AE

Trabajador independiente
aplicabilidad Código del Trabajo 8° inc. final
definición 3° inc. 1° letra c)

Trabajador portuario eventual
concepto 133 inc. 1°
contrato de trabajo, definición y celebración 134
exceptuados de curso básico de seguridad en faenas portuarias 16t

Trabajador portuario
sistema de control de cumplimiento de la normativa laboral portuaria 133 bis
descanso dentro de la jornada 137, letra b), incs. 2°, 3° y 4°
convenios de provisión de puestos de trabajo 142 letra a)

Trabajadores de artes y espectáculos
concepto 145-A
contrato de trabajo, escrituración 145-B
derechos de propiedad intelectual 145-K
descanso dominical 145-D
ensayos 145-J
jornada, horario y plan de trabajo 145-E
jornada diaria 145-C
remuneración en contratos duración inferior 30 días 145-G
traslado, alimentación, alojamiento 145-F
uso y explotación comercial imagen 145-I

Trabajadores de casa particular
concepto 146
jornada 149
descanso semanal 150
fiscalización 146 ter inc. 2°
indemnización a todo evento 163 inc. 5°
prohibición de obligar al uso de delantal 151 bis

Trabajo a distancia 152 quáter G inc. 2
derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado 152 quáter O bis
procedimiento para materializar derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado 152 quáter O ter

Trabajo de niños, niñas y adolescentes
conceptos
adolescente con edad para trabajar 13 letra b
adolescente sin edad para trabajar 13 letra c
mayor de edad 13 letra a
niño o niña 13 letra d
trabajo adolescente protegido 14 inc. 1
trabajo peligroso 15 inc. 2

prohibición de contratación de niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar 13 inc. 2°, 16
excepción, contratación para espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares, medidas de protección, autorización, condiciones 16

trabajo adolescente protegido
acreditación de cumplimiento de Educación Media o de cursar educación media o básica 14 letra c
afiliación a un sindicato 214
autorización escrita por padre, madre, ambos o representante legal 14 letra b
autorización por inspector del trabajo 14 letra b
autorización del representante legal y del tribunal de familia competente 15 bis
calidad de alumno regular 14 letra c
concepto 14 inc. 1
derecho de alimentación y transporte 14 letra d
informe sobre la convivencia de la Oficina Local de la Niñez o del órgano de protección administrativa de la niñez 14 letra b
jornada 14 letra d
mujer casada en sociedad conyugal 14 letra b
obligación del empleador de garantizar las condiciones de seguridad y salud 14 letra d
obligación del empleador de informar a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez 14 letra e
prestación de servicios en espectáculos en vivo, autorización, requisitos, sanciones 15 bis, 18 y 18 quáter
prohibición de prestar servicios en jornada extraordinaria 14 letra d

prohibición de prestar servicios en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales 18
registro del contrato de trabajo y anexos ante la Dirección del Trabajo 14 letra c
resolución del Tribunal de Familia que deja sin efecto autorización otorgada por Inspector del Trabajo 14 letra b
requisitos 14 inc. 2

trabajo peligroso
concepto 15 inc. 2
cabaret y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos en vivo y aquellos que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento o en los que se consuma tabaco 15 inc. 3
trabajos que requieren fuerzas excesivas, en actividades peligrosas para la salud, seguridad o moralidad 15 inc. 1
recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual 15 inc. 4
reglamento de actividades consideradas peligrosas 15 inc. 5
sanción 18 quáter

incumplimiento a las normas de contratación de niños, niñas y adolescentes
cesación de la relación laboral 17
cumplimiento del empleador de las obligaciones inherentes al contrat 17
denuncia 17
sanciones
- imposibilidad de contratar adolescentes en edad de trabajar 18 quinquies inc. 1
- multas 18 bis, 18 ter, 18 quáter
- reiteración 18 quinquies inc. 1
- registro de empresas sancionadas de la Dirección del Trabajo 18 quinquies inc. 2

Trabajos de mujeres en puestos mineros subterráneos 15t
protección de los trabajadores
- faenas portuarias 188
- trabajos subterráneos 189

Traslado del trabajador por cambio de residencia 53

Tribunal arbitral
audiencia de constitución 387
contratación árbitros 396
definición de arbitraje 385
facultades 389
fallo, efectos 390
fallo, plazo 391
integración 387
notificación árbitros 388
remuneración árbitros 392
secretaría 393
titulares y suplentes 387 inc. 3°

Tributación indemnización convencional y legal 178

Tripulantes de vuelo y de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga
aplicabilidad del Código del Trabajo 152 ter
concepto tripulación de cabina 152 ter A letra b)
concepto tripulación de vuelo 152 ter A letra a)
descanso 152 ter G
descanso dominical 152 ter K
descanso período de retén 152 ter J inc. 2°
duración de la jornada de trabajo 152 ter D
jornada extraordinaria 152 ter D inc. 3°, 152 ter F
jornada ordinaria de trabajo 152 ter B y C

jornada ordinaria en tierra 152 ter D inc. 6°
libertad para elegir mensualmente distribución de roles 152 ter H inc. 3°
limitación horas extraordinarias 152 ter J
período de servicio 152 ter A letra d)
período de servicio de vuelo 152 ter A letra c)
períodos de retén 152 ter I
prestación de servicios en día feriado 152 ter L
prestación de servicios en tierra 152 ter E
rohibición distribución de la jornada 152 ter H
rol de vuelo 152 ter A letra f)
tiempo de vuelo 152 ter A letra e)
viáticos y traslados 152 ter E inc. final

Turnos, contrato de trabajadores portuarios eventuales, información 144

Turnos, gente de mar, servicio de puerto 114
transporte urbano colectivo de pasajeros 26

- U -

Utilidad y utilidad líquida para efectos de la gratificación legal 48

- V -

Vencimiento plazo contrato, causal de término de contrato 159 inc. 1° N° 4

Vías de hecho, causal de término de contrato 160 inc. 1° N° 1 letra c)

Vida familiar, protección 194 inc. 1° 2° y 3°

Vigencia de reglamentos dictados bajo el imperio de leyes derogadas por la Ley N° 18.620 3t

Votación
huelga, regulación 346 y ss.
sindical, facilidades 247
sindical, regulación 246

Vulneración de derechos fundamentales constatados por investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo 211-D

ÍNDICE TEMÁTICO ALFABÉTICO DE LA LEY ORGÁNICA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

	Artículo(s)
A	
Actas	Art. 23 (nota)
Actas de avenimiento	Art. 9°, letra c) y f)
Administrativo, Departamento	Art. 12
Arbitrajes	Art. 9°, letra e)
Ascenso	Art. 59
Auxilio de fuerza pública	Art. 26
B	
Biblioteca	Art. 11, letra e)
Bienestar, Servicio de	Art. 12, letra a)
Boletín Oficial	Art. 6° (nota) y 62 (nota)
C	
Calificaciones	Art. 55
Carabineros, cuerpo de	Arts. 26, 30 y 39
Certificados	Arts. 43 y 44
Citación, facultad de	Art. 29
Clausura de establecimiento o faena	Arts. 34, 36, 37 y 38
Comisiones	Art. 5°, letra k)
Comisiones mixtas de sueldos	Art. 11, letra a) (nota)
Comparecencia a citaciones	Arts. 29 y 30
Conciliación	Art. 9° y 29
Concurso	Arts. 48 y 49
Confidencialidad (denuncias)	Art. 42
Conflictos colectivos	Art. 9°, letra e)
Conflictos, prevención	Arts. 1° letra e) y 9°
Contraloría (Oficina de)	Art. 14
Contratistas	Art. 43

	Artículo(s)
Convenios colectivos	Art. 9°, letras c) y f)
Corte Suprema	Art. 39
Cursos de orientación sindical	Art. 10, letra d)
Cursos de perfeccionamiento	Art. 59

D

Declaraciones bajo juramento	Art. 23
Definición y estructura	Título I, arts. 1° a 4°
Denuncias	Art 42
Departamentos	Título II, arts. 4°, y 7° a 12
Destinaciones	Art. 50
Devolución de garantías	Art. 44
Dictamen	Arts. 1° letra b) y 11, letra c)
Dirección del Trabajo, funciones	Art. 1°
Direcciones Regionales del Trabajo	Título III (notas)
Director del Trabajo	Art. 2°, 3°, título I, arts. 5° y 6°, 7°, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 20, 43, 44, 45, 46, 49, 50, 56, letra a), 69 y 2° transitorio
Directores Regionales del Trabajo	Título III (notas)
Divulgación de las leyes y reglamentos del trabajo	Art. 1°, letra c), 5°, 6° (nota), 11 letra e) y 62
Documentación, obligación de mantenerla en faenas	Art. 31
Documentación, requerimiento de	Art. 31

E

Empleador (obligación de dar facilidades)	Art. 24
Encuestas	Art. 31
Establecimientos educacionales subvencionados	Art. 43
Estados de pagos	Art. 44
Estructura orgánica	Art. 4°
Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones (Oficina)	Art. 17
Estudios jurídicos	Art. 11, letra b)
Estudios, Organización y Métodos (Oficina de)	Art. 15

F

Fallos arbitrales	Art. 9°, letra c)
Fiscalización, impedimento de	Art. 25
Fuerza pública, auxilio de	Art. 26
Funciones del Servicio	Título I, arts. 5° a 17

	Artículo(s)
I	
Impedimento de fiscalización	Art. 25
Inspección, Departamento de	Art. 8°
Inspecciones del Trabajo, funciones	Título III, arts. 18 a 22 y 44
Inspectores, actuación de oficio	Art. 27
Inspectores, facultad de ordenar suspensión inmediata de labores	Art. 28
Inspectores, funciones y atribuciones	Título IV, arts. 23 a 22
Inspector, requisitos	Art. 58
Inspectores Comunales del Trabajo	Título III, arts. 18 a 22
Inspector del Trabajo	Arts. 32, 43 y 58
Inspectores del Trabajo	Arts. 23, 25, 26, 27, 28, 34, 42 y 45
Inspectores Provinciales del Trabajo	Título III, arts. 18 a 22
Interpretación de la legislación y reglamentación	Art. 1°, letra b), 5°, letra b)
Inventarios de bienes	Art. 12
Investigaciones sumarias	Art. 14
J	
Junta Calificadora	Art. 55
Junta Clasificadora de Empleados y Obreros	Art. 11, letra a)
Juntas de conciliación	Art. 9°, letra a)
Jurídico, Departamento	Art. 11
Juzgados del Trabajo	Art. 36
M	
Mediación	Art. 9°
Memoria Anual	Arts. 5°, letra m), y 17 letra d)
Ministros de fe	Art. 23
Misión del Servicio	Art. 1° (nota)
Multas	Arts. 32, 33, 34, 35 y 39
N	
Negociación colectiva, Departamento	Art. 9°
Notificaciones	Art. 39

	Artículo(s)
O	
Oficio, actuación de	Art. 27
Oficinas	Título II, N° 4), arts. 4° y 13 a 18
Orden de clausura	Art. 36
Organismos de carácter internacional	Arts. 5°, letra ñ) y 11, letra d)
Organismos sindicales, supervigilancia	Art. 1°, letra d)
Organización y Métodos	Art. 15
Organizaciones Sindicales, Departamento	Art. 10
Organizaciones sindicales, fomento	Art. 10, letra a)
Organizaciones sindicales, reformas	Art. 10, letra b)
P	
Permuta	Art. 50
Personal	Título VII
Presupuesto	Art. 5°, letra l) y 12
Prohibiciones	Arts. 40 y 41
Proyecto de presupuesto	Art. 5°, letra l
Publicaciones del Servicio	Arts. 6° (nota), 11 letra e) y 62
R	
Racionalización	Art. 15
Reclamos	Art. 44
Reformas legales y reglamentarias	Art. 5°, letra o)
Regímenes de remuneraciones y beneficios, estudio de	Arts. 9°, letra d) y 17
Reincidencias	Arts. 24, 34 y 35
Relaciones Públicas (oficina)	Art. 16
Representante del personal	Art. 55
Revista Oficial	Art. 62
S	
Sanciones al personal	Art. 5°, letra i)
Servicio de Bienestar	Art. 12
Sindicatos, Registro Nacional	Art. 10, letra c)
Subdirector	Art. 3°, 5°, letra d), 6°, 46, 55, 56 letra a) y 57
Subrogación	Arts. 51 y 52
Sueldo vital	Art. 32
Sumarios	Art. 14

Artículo(s)

T

Trabajos accidentales, encomienda de	Art. 53
Trámites administrativos	Art. 12
Tribunales	Art. 5°, letra b), 36, 37 y 39
Tribunales arbitrales	Art. 9°, letra a)

Dirección
del Trabajo
Gobierno de Chile